

## PARECER N.º 481/CITE/2022

**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 2074 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14.06.2022, 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 11.05.2022, a trabalhadora, através do seu Sindicato, refere, nomeadamente, o seguinte,
  - 1.2.1. *“A nossa associada em epígrafe é v/ trabalhadora efetiva desde 1 de outubro de 2019, exercendo funções de “...”.*
  - 1.2.2. *Como é do conhecimento dessa empresa, a nossa associada foi mãe no passado dia 13 de julho de 2021.*

- 1.2.3. *Sucedede que, devido ao facto do marido e pai da filha da nossa associada ser ..., há necessidade imperiosa de a nossa associada praticar um horário de trabalho flexível. Como sabem, a filha dela é menor de 12 anos de idade (ainda não tem um ano) e vive em comunhão de mesa e habitação com a nossa associada e o marido, sendo esta a composição do seu agregado familiar.*
- 1.2.4. *Face ao exposto, pretende a nossa associada exercer tal direito, requerendo lhe seja atribuído um horário flexível, nos seguintes termos: horário de entrada pelas 8h00 e saída até às 18h00 (de modo a cumprir as oito horas de trabalho diário, gozando as duas de amamentação a que tem direito até tal se revelar necessário), conforme melhor aprouver à empresa já que a nossa associada também não quer causar transtornos à empresa, e de 2ª a 6ª feira; horário flexível este, que pode ser por turnos rotativos (uma semana trabalha de manhã outra à tarde), desde que não implique alteração de hora de entrada e de saída e não implique a prestação de trabalho aos sábados e domingos, já que o progenitor, sendo ..., tem que se ausentar muitas vezes aos fins de semana”.*
- 1.3. Em 31.05.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“No que respeita à organização do horário de trabalho e sem prejuízo do que infra diremos quanto à V. proposta, clarificamos e acreditamos que deu boa nota ao referido sindicato que o horário de trabalho vigente é o mesmo desde a data de sua admissão (antes ainda da abertura do ... ao público) - ou no período da manhã das 06,30 horas às 14,30 horas ou, no da tarde, das 14 horas às 22 horas;*

- 1.3.2.** *Como bem diz o sindicato, cumprimos o V. direito de amamentação. No entanto, como bem sabemos que compreende, isso não pode significar permitirmos pôr em causa toda uma estrutura pré-existente que envolve diversas pessoas que não apenas a Sra.*
- 1.3.3.** *Foi nesse pressuposto que acordamos que gozasse 1,30 horas de amamentação antes da entrada ao serviço e saísse pelas 14 horas (e não pelas 14,30h) quando presta trabalho no período da manhã e, cumprindo também o seu direito à dispensa de trabalhar entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte, que saísse no período da tarde às 20 horas.*
- 1.3.4.** *Ora, como bem sabe, foi a Sra. quem pediu para, estando no período da tarde, sair o mais cedo possível, a partir das 18,30 horas. Tal circunstância sempre foi considerada e, sempre que foi possível, a Sra. saiu cerca das 18,30 horas o que obrigou praticamente sempre os gerentes a irem substituí-la nas funções de atendimento aos clientes, muito antes do que era exigível.*
- 1.3.5.** *Mas, é também com enorme sacrifício pessoal e familiar dos mesmos gerentes que isso acontece, considerando a impossibilidade financeira de assumir na presente data mais encargos com a hipotética contratação de novos funcionários para a substituir por 3,30 horas em cada dia. E tal substituição foi sendo feita sempre no pressuposto que, terminado o seu direito a aleitação, a Sra. Retomaria o seu normal horário de trabalho findo o gozo de tal direito.*
- 1.3.6.** *Por isso, não há nenhuma razão para passar a entrar às 12 horas, ficando V. Exa. convidada a cumprir o horário de trabalho fixado para*

*o período da tarde, devendo apresentar-se ao trabalho nos dias em que presta trabalho no período da tarde pelas 14 horas e dele se ausentado pelas 20 horas.*

- 1.3.7.** *O desrespeito do horário de trabalho indicado será considerado para os devidos fins, o mesmo sucedendo com os comentários que teceu à frente de diversos clientes a este propósito.*
- 1.3.8.** *No que respeita à V. proposta para prestar trabalho em horário flexível. Cumpre-nos informar que, infelizmente, e como acreditamos que compreende, não é possível a esta Sociedade dar satisfação à V. pretensão, que se cinge a passar a prestar trabalho em regime de flexibilidade (não foi solicitado trabalho em regime de tempo parcial), por razões imperiosas de funcionamento da empresa.*
- 1.3.9.** *Assim, informamos que recusamos a pretensão da Sra. nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57º, n.º 2 do Código do Trabalho, porquanto:*
- 1. O horário de trabalho encontra-se organizado em dois períodos – um de manhã e outro de tarde;*
  - 2. A trabalhadora encontra-se adstrita ao ... do empregador, esporadicamente prestando trabalho no outro ... do mesmo empregador, conforme aliás acordado aquando da celebração do respetivo contrato de trabalho.*
  - 3. Aquando da admissão, foi acordado que a Sra. trabalharia a tempo inteiro - 40h semana, de segunda a domingo, assegurando-se o seu direito ao descanso, conforme contrato de trabalho celebrado. O período normal de trabalho diário é igual em ambos os ... de segunda a domingo, ou no período da manhã, das 06,30h às 14,30 h, ou da tarde, das 14h, às 22h;*

*4. E também o horário de funcionamento de ambos é igual — de segunda a domingo, das 07,00h às 22h.*

**1.3.10.** *Só o cumprimento do horário de entrada no período da manhã (06,30horas) permite assegurar a normal preparação do ... para abertura ao público – seja colocação de ... ligar equipamentos;*

**1.3.11.** *Os turnos depois de assim fixados, poucos dias após a abertura do primeiro ..., ainda no ano de 2019, não sofreram qualquer alteração à sua organização.*

**1.3.12.** *No ..., pese embora a contratação em regime de tempo inteiro e o correspondente pagamento salarial, dada a possibilidade de com isso melhorar a condição pessoal dos trabalhadores e a sua aceitação desse regime, o horário de trabalho em vigor permite que, a cada quatro dias de trabalho, cada trabalhador goze 2 dias de descanso, fazendo com que, em cada semana, trabalhem menos de 40 horas semanais, mas tudo recebendo como se assim fosse.*

**1.3.13.** *Em tempos e apenas no ..., o empregador teve trabalhadores a tempo parcial que permitiam ter alguns adstritos ao trabalho durante a semana e outros apenas para o fim de semana; mas, dada a cessação dos contratos nesse regime, o último por iniciativa do trabalhador que o cumpria em setembro de 2021 e a inexistência de outros candidatos a cumpri-lo, o empregador viu-se forçado a aplicar em ambos os ... o regime que então vigorava apenas na ...*

**1.3.14.** *Donde, a partir de setembro de 2021 o empregador aplicou em ambos os ... iguais horários de trabalho.*

- 1.3.15.** *Na estrutura da ... empresa apenas existem as categorias profissionais de ... e Gerente, pelo que não há outras funções em que a Sra. se pudesse enquadrar para além das por si desempenhadas;*
- 1.3.16.** *No ..., há 3 funcionárias a prestar trabalho e, no da ..., considerando a Sra., outras 3 efetivas e uma contratada a termo para as substituições que terão de ser feitas durante os períodos de gozo de férias das demais.*
- 1.3.17.** *A empresa não tem outra forma possível de organizar o horário de trabalho dos operadores de posto de abastecimento que não a vigente e que é conhecida da trabalhadora desde a sua admissão e para a qual foi contratada.*
- 1.3.18.** *Veja-se que, a conceder-se o horário flexível à Sra. isso obrigaria o empregador a ter três trabalhadores a prestar trabalho em cada dia - um para a abertura, outro para o fecho e a Sra. sendo certo que o trabalho daqueles dois não seria necessário durante as 8 horas por dia, pelo que se imporia alterar os respetivos contratos de trabalho, o que constitui uma manifesta violação do princípio da igualdade entre trabalhadores. Acresce que, também estes trabalhadores teriam direito aos seus dias de descanso e, para os assegurar, sempre seria necessário contratar pelo menos mais dois trabalhadores. De uma realidade de três funcionários, o empregador teria de ter cinco e adaptar os horários de todos eles ao pretendido pela Sra., o que não é concebível, nem economicamente possível, nem respeitoso pelos demais.*
- 1.3.19.** *Por fim sublinha-se que a empresa que tem pouco menos de 3 anos de abertura ao público do seu primeiro ... que, nesse período, e com poucos meses de abertura, enfrentou a pandemia Covid-19 com todas*

*as inúmeras limitações ao seu normal funcionamento, para além das quebras nas vendas que se sentiram.*

**1.3.20.** *Pelos motivos supra expostos, entende-se que coloca irremediavelmente em causa o bom funcionamento desta organização a entrada da trabalhadora Operadora de ..., ao serviço às 8 horas da manhã, com saída às 18 horas, e não prestação de trabalho nem aos sábados nem aos domingos, pelo que se recusa tal pretensão”.*

**1.4.** Em 08.06.2022, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“A empresa indeferiu a minha pretensão de praticar um horário flexível argumentando com a impossibilidade de organizar os horários de trabalho de forma diferente da vigente. Ora tal não corresponde à realidade. Na verdade, é possível colocar-me a trabalhar quatro horas de manhã e quatro horas à tarde, em horário de trabalho fixo, podendo iniciar-se às 7h30 hora de abertura da creche. Como a creche encerra às 19h00, teria que se organizar o horário de modo a sair a esta hora. Acresce que as horas de amamentação terminam em julho.*

**1.4.2.** *Tendo a empresa 4 trabalhadoras é viável colocar-me a trabalhar em horário compatível com a hora de abertura e fecho da creche. Na verdade, é certo que com 3 funcionárias a empresa consegue laborar das 6h30m às 22h00 de 2ª a domingo e cumprir as folgas das mesmas nos termos legais. Assim, como se vê, nem sequer sou insubstituível, não sendo impossível à empresa substituir-me.*

- 1.4.3. *Ora, no caso “sub judice”, nem uma nem outra situação se verifica, pelo que a recusa em atender ao pedido de horário flexível é infundada.*
- 1.4.4. *Assim, reitera-se o pedido formulado na minha carta de 11 de maio de 2022”.*

## **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.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.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. 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.
- 2.5. 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.

- 2.6. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora: *“entrada pelas 8h00 e saída até às 18h00 (de modo a cumprir as oito horas de trabalho diário, gozando as duas de amamentação a que tem direito até tal se revelar necessário), e de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira; horário flexível este, que pode ser por turnos rotativos (uma semana trabalha de manhã outra à tarde), desde que não implique alteração de hora de entrada e de saída e não implique a prestação de trabalho aos sábados e domingos”,* está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos na empresa, que são os seguintes: *“De segunda a domingo, ou no período da manhã, das 06h30 às 14h30, ou da tarde, das 14h00, às 22h00”;* o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento.
- 2.7. Tal situação implicaria que *“o empregador a tivesse três trabalhadores a prestar trabalho em cada dia - um para a abertura, outro para o fecho e a requerente, sendo certo que o trabalho daqueles dois não seria necessário durante as 8 horas por dia, pelo que se imporia alterar os respetivos contratos de trabalho, o que constitui uma manifesta violação do princípio da igualdade entre trabalhadores. Acresce que, também estes trabalhadores teriam direito aos seus dias de descanso e, para os assegurar, sempre seria necessário contratar pelo menos mais dois trabalhadores. De uma realidade de três funcionários, o empregador teria de ter cinco e adaptar os horários de todos eles ao pretendido pela Sra., o que não é concebível, nem economicamente possível, nem respeitoso pelos demais”.*

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 6 DE JULHO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**