



## PARECER N.º 87/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à 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 de fevereiro  
Processo n.º 237 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 12.03.2014, a CITE recebeu da empresa ... – UNIPessoal – Restaurante ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de copeira, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado em 10/02/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “..., trabalhadora dessa empresa, com a categoria profissional de copeira, vem requerer a V.a Ex.a, a passagem para o regime de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) nos termos e com os seguintes fundamentos”.



- 1.4. “A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, designadamente ... e ..., nascidos a 5.7.2013, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo portanto em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 e 2)”.
- 1.5. “É a Requerente quem superintende diariamente na alimentação, tratamento e vestuário dos menores e os entrega e recolhe na instituição de ensino que frequentam, sendo que ainda se encontram aliás a ser amamentados (Cfr. Doc.3 e 4); c)”.
- 1.6. “Os menores frequentam uma instituição escolar – Centro Social de ... - cujo horário de funcionamento é das 07:30h às 18:30h, com encerramento ao fim de semana e feriados (Cfr. Doc.5)”.
- 1.7. “A Requerente presta o seu trabalho de acordo com horário fixado em escala”.
- 1.8. “O pai dos menores, ..., presta trabalho no período da manhã, das 10:30h às 15:00h e das 18:30h às 23:00h, de segunda a sábado com folga ao domingo e meio-dia de folga rotativa (Cfr. Doc.6)”.
- 1.9. “A Requerente não possui qualquer outro suporte ou auxílio de terceiros além do marido e pai dos menores na prestação dos cuidados e na guarda dos menores, designadamente na entrega e recolha destes na instituição escolar que frequentam”.
- 1.10. “Em suma, a Requerente tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos que frequentam um estabelecimento de ensino que funciona das 07:30h às 18:30h e encerra ao fim de semana e feriados sendo que o marido da Requerente e pai dos menores se encontra impedido de cuidar deles, designadamente de os recolher na instituição de ensino



que estes frequentam de segunda-feira a sexta-feira e ao fim de semana e feriados”.

- 1.11.** “Assim, só a Requerente poderá recolher os menores e cuidar deles em casa no período após as 18:30h”.
- 1.12.** “Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo com idade inferior a 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, porque nunca beneficiou deste regime de trabalho e porque o outro progenitor se encontra impedido de prestar qualquer auxílio por motivos profissionais, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a passagem ao regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 12 de março de 2014 e pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com início nunca antes da 07:30h e térmios nunca depois da 18:00h, sem prestação de trabalho ao fim de semana e feriados. Termos em que se requer a V.a Ex.a que se dignem elaborar, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, um horário flexível compatível com a conjuntura supra referida”.
- 1.13.** Em 21/02/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos”.
- 1.14.** “Acusamos a receção da s/ carta de 10.02.2014, na qual veio solicitar a passagem ao regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 12 de março, pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com início nunca antes das 7h30m e terminus nunca depois das 18h, sem prestação de trabalho ao fim de semana e feriados”.



- 1.15.** “Compreendemos as razões invocadas. Contudo, o pedido apresentado não pode ser aceite, porque é precisamente aos jantares, depois das 18h, aos fins de semana e aos feriados que o movimento no restaurante é maior, o que exige precisamente nessas ocasiões a presença de V. Exa., dadas as suas funções. O acolhimento do seu pedido traria prejuízos sérios a esta empresa”.
- 1.16.** “Assim, considerando o artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, é intenção desta entidade empregadora recusar o pedido apresentado”
- 1.17.** Em 06/03/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte.
- 1.18.** “..., trabalhadora dessa empresa, com a categoria profissional de copeira, notificada da vossa intenção de recusa de concessão de horário flexível, vem reiterar o já alegado no requerimento apresentado e Informar V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que não concorda e se opõe à recusa”.
- 1.19.** “Com efeito, conforme deriva da factualidade por si aduzida, a Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, designadamente ... e ..., nascidos a 5.7.2013, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo portanto em comunhão de mesa e habitação, sendo a Requerente quem superintende diariamente na alimentação, tratamento e vestuário dos menores e os entrega e recolhe na instituição de ensino que frequentam. Os menores encontram-se aliás a ser amamentados”.
- 1.20.** “Os menores frequentam uma instituição escolar – Centro Social de ... – cujo horário de funcionamento é das 07:30h às 18:30h, com encerramento ao fim de semana e feriado. O pai dos menores, ...,



presta trabalho no período da manhã, das 10:30h às 15:00h e das 18:30h às 23:00h, de segunda a sábado com folga ao domingo e meio-dia de folga rotativa. A Requerente não possui qualquer outro suporte ou auxílio de terceiros além do marido e pai dos menores na prestação dos cuidados e na guarda dos menores, designadamente na entrega e recolha destes na instituição escolar que frequentam”.

- 1.21.** “Em suma, a Requerente tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos que frequentam um estabelecimento de ensino que funciona das 07:30h às 18:30h e encerra ao fim de semana e feriados sendo que o marido da Requerente e pai dos menores se encontra impedido de cuidar deles, designadamente de os recolher na instituição de ensino que estes frequentam de segunda-feira a sexta-feira e ao fim de semana e feriados. Assim, só a Requerente pode recolher os menores e cuidar deles em casa no período após as 18:30h”.
- 1.22.** “Relativamente ao fundamento invocado na intenção de recusa, o mesmo não corresponde à realidade. Em face do número de trabalhadores utilizados pela empregadora é suficiente para dar conta do movimento e permitir a esta organizar o horário de trabalho da Requerente nos moldes pretendidos. Ao que acresce o facto de não ser verdade que o movimento após as 18h seja superior ao do almoço”.
- 1.23.** “As funções desempenhadas pela Requerente - copeira - podem ser realizadas no horário pretendido sem prejuízo para a Empregadora, o que já sucede aliás. As tarefas desempenhadas habitualmente e maioritariamente pela Requerente (limpeza) e correspondentes às tarefas da sua categoria, na(s) ausência(s) da Requerente são sempre asseguradas pelos outros trabalhadores da Empregadora. Nas manhãs e antes do final da tarde a Requerente executa todas as suas tarefas, deixando tudo pronto e preparado”.



- 1.24.** “Mantendo-se a intenção na recusa, nos termos da lei, devem V.a Ex.a remeter o processo para apreciação pela CITE”.

## **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/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a 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”.

**2.2.3.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao



empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.2.4.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

**2.2.5.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.2.6.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

**2.2.7.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora lactante requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível – por ter duas filhas menores gémeas, nascidas a 5/07/2013 e que ainda se encontra a amamentar – pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com início nunca antes da 07.30h e terminus nunca depois das 18:00h, sem prestação de trabalho ao fim de semana e feriados.



- 2.2.8.** Alega a trabalhadora lactante que “o estabelecimento de ensino das suas filhas funciona das 07:30h às 18H30 e encerra ao fim de semana e feriados sendo que o outro progenitor se encontra impedido de cuidar das gémeas”.
- 2.2.9.** E que “Assim, só a requerente poderá recolher os menores e cuidar deles em casa no período após às 18:30H”.
- 2.2.10.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que, “compreendemos as razões invocadas. Contudo, o pedido apresentado não pode ser aceite, porque é precisamente aos jantares, depois das 18h, aos fins de semana e aos feriados que o movimento no restaurante é maior, o que exige precisamente nessas ocasiões a presença de V. Exa., dadas as suas funções. O acolhimento do seu pedido traria prejuízos sérios a esta empresa”.
- 2.2.11.** Ora, isto só, não chega para fundamentar objetivamente as razões imperiosas do funcionamento, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável conforme o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.2.12.** Além disso, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora.
- 2.2.13.** A requerente trabalhadora, em sede de oposição à intenção de indeferimento vem alegar que “Relativamente ao fundamento invocado na intenção de recusa, o mesmo não corresponde à realidade. Em face do número de trabalhadores utilizados pela



empregadora é suficiente para dar conta do movimento e permitir a esta organizar o horário de trabalho da Requerente nos moldes pretendidos. Ao que acresce o facto de não ser verdade que o movimento após as 18h seja superior ao do almoço”.

**2.2.14.** E alega que “As funções desempenhadas pela Requerente – copeira – podem ser realizadas no horário pretendido sem prejuízo para a Empregadora, o que já sucede aliás. As tarefas desempenhadas habitualmente e maioritariamente pela Requerente (limpeza) e correspondentes às tarefas da sua categoria, na(s) ausência(s) da Requerente são sempre asseguradas pelos outros trabalhadores da Empregadora. Nas manhãs e antes do final da tarde a Requerente executa todas as suas tarefas, deixando tudo pronto e preparado”.

**2.3.** No presente caso, cumpre ainda destacar que, tratando-se de uma trabalhadora lactante, a trabalhadora está no gozo do seu direito à dispensa para amamentação, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, ou seja, tem direito, enquanto durar a amamentação, a dispensa diária gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador”.

**2.3.1.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do restaurante ...

**2.3.2.** Cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.



- 2.3.3.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora alegando impossibilidade de recrutar outra pessoa, todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.3.4.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do restaurante onde está inserida a Trabalhadora
- 2.3.5.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.3.6.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.3.7.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor naquele estabelecimento.



- 2.3.8.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.3.9.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.3.10.** Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.3.11.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.3.12.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o



direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.3.13.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já definidos 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.

**2.3.14.** Em sede de conclusão a entidade empregadora não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela Trabalhadora, uma vez que não indica qual o número de trabalhadores, bem como não indica o volume de trabalho e número de clientes que são atendidos, ficando por esclarecer quais são as reais funções da trabalhadora, titular da categoria de copeira e, tal como já foi referido neste parecer, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

**2.3.15.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., UNIPessoal, LD<sup>a</sup>, apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do Restaurante ...
- 3.2.** A CITE recomenda à ..., UNIPessoal, LD<sup>a</sup>, que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 7 DE ABRIL DE 2014**