



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 559/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ...

Processo n.º 1810 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 24 de novembro de 2015, a CITE recebeu mediante carta registada da ..., com o seguinte teor: “(...) *Exma. Senhora (...)*

*Entrega em mão*

*Assunto:*

*Horário Flexível (Art.º 56º do Código do Trabalho)*

...

*Exmos. Senhores,*

*Relativamente ao assunto em epígrafe, e nos termos do Art.º 57º, n.º 4, do Código do Trabalho, junto enviamos a V. Exas., para emissão de parecer, a seguinte documentação:*

- Pedido de horário apresentado pela colaboradora ...;*
- Resposta desta empresa ao pedido da colaboradora;*

*A colaboradora recebeu a resposta desta empresa em 10.11.2015, pelo que o prazo para se pronunciar sobre a intenção da empresa terminou dia 16.11.2015.*

*No entanto, esclarecemos que até à presente data a colaboradora nada disse. Com os melhores cumprimentos, (...).”*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2. O pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade elaborado pela trabalhadora, solicitado pela CITE por não constar do processo inicial, de 21.10.2015, tem o seguinte conteúdo:

*“ (...) CARTA REGISTADA COM AR*

*..., 21 de outubro de 2015*

*Ass.: Requerimento de horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Exmos. Senhores,*

*Como é do V/ conhecimento fui contratada por V. Exas., através de celebração de Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo, para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de ..., em 01/03/2003.*

*Como também é do V/ inteiro conhecimento, sou mãe solteira de uma menor de 5 anos de idade, ...*

*Para os devidos e legais efeitos, declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Sucedo, porém, que, presentemente a minha filha depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de tal ser efetuado por terceiros.*

*Pelas razões acima expostas, não posso continuar a prestar serviço nos turnos noturnos nem trabalhar todos os fins de semana, apenas podendo trabalhar fins de semana alternados.*

*Nesta sequência, deve a entidade empregadora elaborar 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 e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.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.*

*Nesta conformidade, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 9.00 e as 18.00h, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento e apoio inadiável à minha filha, devido à minha situação de mãe solteira, ao seu horário escolar e à sua total dependência maternal.*

*O presente requerimento é remetido com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período que se pretende.*

*Face a tudo exposto, venho solicitar a V. Exa. que me seja aplicado, nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, o horário flexível supra referido.*

*Pede e Espera Deferimento  
A Trabalhadora (...)*

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma carta com a intenção de recusa, entregue em mão, no dia 14.11.2015, comunicando-lhe o seguinte:

*“ (...) Exma. Senhora,*

*...*

*...*

*Entrega em mão*

*Assunto: Horário Flexível (Art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua comunicação em epígrafe, que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Relativamente ao seu teor recordamos que o restaurante ... tem dois horários de funcionamento, um de verão e outro de inverno, e que são os seguintes:*

*1. inverno (1.11 a 30.4, do ano seguinte): 9h30 até às 2h00 do dia seguinte, sendo os horários de trabalho organizados da seguinte forma:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Turno de dia: 9h30 às 18h00, em 5 dias*

*Turno de noite: 17h00 às 1h30, em 5 dias*

*Turno da noite (vésperas de feriado, sextas e sábados): saída às 2h00*

*2. verão (1.5 a 31.10): 10h30 até 3h00 do dia seguinte, sendo os horários de trabalho organizados da seguinte forma:*

*Turno de dia: 10h00 às 18h30*

*Turno de noite: 18h00 às 2h30*

*Turno da noite (vésperas de feriado, sextas e sábados): saída às 3h00.*

*O quadro de pessoal do restaurante é constituído por empregados de mesa, empregados de balcão, cozinheiros, e também responsáveis de turno, atualmente num quadro de pessoal de 23 trabalhadores.*

*Atualmente, existem 3 responsáveis de turno, os considerados necessários para assegurar o normal funcionamento do restaurante ..., sendo que estes desempenham a sua atividade em regime de horários rotativos, incluindo por turnos e trabalho noturno.*

*Note que, como bem sabe, a fim de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento, é indispensável a presença de 2 responsáveis de turno no turno da noite, nas vésperas de feriado, sextas e sábados.*

*A implementação dessa forma de organização de trabalho, em relação aos responsáveis de turno, é essencial por motivo de ter de ficar assegurado em todos os horários de funcionamento do restaurante a permanência de um responsável de turno, tornando-se ainda necessária a flexibilidade desta função nas ausências, por motivo de férias, incapacidade para o trabalho, acidente de trabalho, entre outras comuns numa organização. A necessidade de rotação de turnos é também essencial para permitir a todos um equilíbrio orgânico e psicológico, permitindo a todos regularmente estarem no turno de dia.*

*Por outro lado, como V. Exa. muito bem sabe, os fins de semana são os períodos de maior atividade no restaurante, e de maior afluência, sendo por isso essencial a presença dos responsáveis de turno; não há um único responsável de turno a folgar aos fins de semana.*

*Assim, em termos operacionais não é exequível ter um responsável de turno a desempenhar suas funções sempre em horário diurno, nem a ter os seus dias de descanso semanal aos sábados e aos domingos.*

*Ora, V. Exa. foi admitida em 1.3.2003, e desde 1.5.2013 desempenha as funções de Responsável de Turno, isto é, sendo que foi condição da sua promoção o ter aceitado prestar trabalho em horários rotativos, incluindo por turnos e trabalho noturno.*

*E desde 1.5.2013 que V. Exa. vem desempenhando a sua atividade em regime de horários rotativos/turnos, desempenhando com regularidade as suas funções em horário noturno, como aliás V. Exa. reconhece, com os dias de descanso às quartas e quintas-feiras.*

*No entanto, verificamos que V. Exa, solicita um horário de trabalho que não existe (9h00 às 18h00, com folgas quinzenais aos fins de semana), que não corresponde a um horário flexível, e se encontra inclusive fora do período de funcionamento do estabelecimento.*

*Finalmente, quanto ao horário noturno, é ainda de referir adicionalmente que o pedido de dispensa do mesmo teria que ser efetuado nos termos do Art.º 60º do Código do Trabalho, o que não sucede, nem poderia suceder no caso.*

*Em face do exposto, informamos pois que é intenção desta empresa em recusar o pedido de V. Exa. dispondo agora V. Exa. de 5 dias consecutivos para, querendo, se pronunciar por escrito (Art.º 57º n.º 4 do Código do Trabalho).*

*Note que o horário flexível não lhe dá o direito de escolher um concreto horário de trabalho, incluindo quanto aos dias de descanso, mas apenas a possibilidade de ter flexibilidade quanto à hora de entrada e quanto à hora de saída (Art.º 56º n.º 3 do Código do Trabalho).*

*Naturalmente, a empresa tem disponibilidade para encontrar uma solução em ordem a facilitar tanto quanto possível a atividade profissional com a vida familiar, mas sem prejuízo do normal*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*funcionamento do estabelecimento, de que afinal depende o seu posto de trabalho.*

*Por isso, se assim o entender, a empresa poderá passar a organizar o seu trabalho em regime de horário flexível, tendo por base os horários de trabalho existentes, a rotatividade, e os dias de descanso às quartas e quintas-feiras, o que agradecemos nos informe.*

*Com os melhores cumprimentos (...)”.*

- 1.4.** Notificada a trabalhadora da intenção de recusa, no dia 10.11.2015, não apresentou apreciação aos motivos invocados pela entidade empregadora, tal como esta declarou no pedido de parecer prévio solicitado à CITE.
- 1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em*

*matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou*

*ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) (...)*”

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(...)”.*

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*,



Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*.

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

*“(...) n.º 1- “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”*.

*n.º 2 - Entende-se 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”*.

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 - 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) 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:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - 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.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...) ”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) nº 2 do artigo 212º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);*”.

**2.4.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

- 2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.4.3.** Visa, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** No caso ora em apreço verifica-se que a trabalhadora detém a categoria profissional de empregada de mesa de 2.ª classe desde 1.03.2003, exerce, desde 1.05.2015, as funções de responsável de turno, no restaurante ..., pretende “ (...) a fixação de horário de trabalho entre as 9.00 e as 18.00h, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequado, (...)” para dar apoio à sua filha “(...) e acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de tal ser efetuado por terceiros. (...) ” e não poder “(...) continuar a prestar serviço nos turnos noturnos nem trabalhar todos os fins de semana, apenas podendo trabalhar fins de semana alternados (...)” conforme ponto 1.2.

do presente parecer. Por seu lado, a entidade empregadora conclui não ser possível satisfazer o pedido da trabalhadora por, em resumo, ter da parte da manhã, dois horários de funcionamento de inverno e verão respetivamente de: “ (...) (1.11 a 30.4, do ano seguinte): (...) 9h30 às 18h00, em 5 dias (...)” e de “(...) (1.5 a 31.10): 10h30 até 3h00 do dia seguinte, (...) 10h00 às 18h30 (...)” e a trabalhadora “(...) solicita um horário de trabalho que não existe (9h00 às 18h00, com folgas quinzenais aos fins de semana), (...)”. Com a amplitude de horário indicada pela trabalhadora, verifica-se que fica, a descoberto, durante meia hora o início do funcionamento do restaurante no horário de inverno, e de uma hora e meia no horário de verão, conforme reproduzimos no ponto 1.3.

- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.7.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.7.1.** Da análise do processo e não obstante a entidade empregadora possa não ter justificado e concretizado cabalmente a intenção de recusa no caso em concreto, no que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, a indicação por esta de início do período normal de trabalho diário, às 9 horas quando o restaurante inicia o período de funcionamento no inverno a partir das 9:30h e no verão a partir das 10:30h, por essa razão fora do período funcionamento do serviço, para além de não indicar qual o período para intervalo de descanso diário, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido. Deverá, ainda, a trabalhadora, se for caso disso, indicar o prazo previsto para a prática do horário pretendido, tal como dispõe o n.º 1 do artigo 57.º.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – EM CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** De sublinhar ainda que além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de na elaboração do horário de trabalho facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**