

## PARECER N.º 645/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2046 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.11.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de trabalho em regime de horário flexível-  
Intenção de recusa*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, vimos pela presente submeter à apreciação da CITE o processo referente ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., no sentido de passar a trabalhar em regime de horário flexível, que esta Empresa pretende recusar.*

*Anexam-se os seguintes documentos:*

- Cópia do pedido apresentado pela Trabalhadora, datado de 31 de outubro de 2016;*
- Cópia da carta entregue pela Empresa à Trabalhadora, comunicando a intenção de recusa e os respetivos fundamentos, datada de 16 de novembro de 2016;*
- Cópia da apreciação da intenção de recusa, apresentada pela Trabalhadora em 21 de novembro de 2016;*

- Cópia da carta entregue à Trabalhadora em 22 de novembro de 2016.

*Permanecemos ao inteiro dispor de V. Exas., para prestar qualquer esclarecimento adicional que seja considerado útil ou necessário.”*

**1.1.1** Em 31.10.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Lisboa, 31 de outubro de 2016*

*Entregue em mão*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário.*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da V/ missiva datada de 11 de outubro do presente ano.*

*Assim, venho, nos termos dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. a alteração do meu atual horário de trabalho, para um regime de flexibilidade de horário.*

*Como é do V/ conhecimento, no passado dia 06 de outubro do presente ano, fui informada verbalmente por V. Exas que o meu horário de trabalho, que é exercido de forma rotativa das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, passará a ser 9h30-16h; 13h-15h e das 20h-23h; 13h-18h; 13h-15h e das 19h-23h; das 10h-15h30; das 10-15h. Sucede que, como já é do V. conhecimento, sou mãe de uma menor — Paloma Barbosa Lima Cruz (vide doc. n.º 1) —, com 1 ano e 3 meses de idade, que vive comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação, sendo que se encontra inscrita no Jardim Infantil ‘O MIAU’, sito na Praceta do Infantário, n.º 7, Reboleira, nos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 19h00 — segunda a sexta-feira (vide doc. n.º 2).*

*De referir ainda que o meu marido, José Manuel Lima Cruz, é funcionário da Empresa de Segurança, S.A. — 2045, exercendo funções de vigilante no horário compreendido entre as 16h e as 02h00 (vide doc. n.º 3).*

*Mais, V. Exas têm conhecimento, uma vez que têm sempre recebido os meus atestados médicos, que ainda me encontro em fase de amamentação, documento que volto a anexar (vide doc. n.º 4).*

*Ora, tendo em consideração a impossibilidade de realizar o horário de trabalho que V. Exas pretendem, e dos prejuízos e transtornos que tal me tem causado, pois, tanto eu como o meu marido ficamos indisponíveis para poder exercer as responsabilidades parentais no período de tempo supra indicado, solicito a V. Exas., mais uma vez, que o meu período normal de trabalho volte a ser como anteriormente, ou seja, das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, de 2ª a 6ª feira, uma vez que o horário de trabalho atual colide com o exercício das minhas responsabilidades parentais.*

*Aproveito para, no caso de impossibilidade dos V/ serviços, propor em alternativa o horário de 9h30m às 18h, de segunda a sexta-feira (dias úteis).*

*Assim, solicito a V. Exas., ao abrigo do disposto nos art. 56º e 57º do Código de Trabalho, que o meu período normal de trabalho seja realizado em regime de horário flexível, durante um período de 10 anos e oito meses a contar da data da receção da presente comunicação, sendo exercido de em turnos rotativos das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, ou em horário fixo das 9h30m às 18h, de 2ª a 6ª feira (dias úteis), considerando os intervalos para a amamentação que, conforme atestado médico é “ato importante para o seu desenvolvimento e bem-estar”.*

**1.1.2** Em 17.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível —  
intenção de recusa*

*Exma. Senhora,*

*Vimos pela presente, nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusar o pedido formulado por V. Exa., através de carta datada de 31 de outubro de 2016, no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário de trabalho flexível, consubstanciado na prestação de trabalho entre:*

- (i) As 13:00 e as 18:00 horas, entre as 10:00 e as 18:00 horas ou entre as 10:00 e as 15:00 horas, de Segunda a Sexta-feira, ou*
- (ii) As 09:30 e as 18:00 horas, também de Segunda a Sexta-feira.*

*São os seguintes os motivos que sustentam a nossa posição:*

*O tipo de negócio da ...*

*Como V. Exa. bem sabe, a sociedade ... tem por objeto a atividade de restauração.*

*O horário de funcionamento obrigatório do estabelecimento ...*

*O contrato de Utilização de Loja do estabelecimento ..., assinado entre a ... e a ..., como, aliás, é regra em contratos relativos a lojas situadas em centros comerciais, obriga esta Empresa a cumprir integralmente o disposto no mesmo, nomeadamente a manter a loja aberta durante todo o período diário de abertura dos ...*

*No caso concreto, o estabelecimento ... tem de funcionar sete dias por semana, das 10:00 às 23:00 horas, sob pena de pagamento de pesadas multas (variáveis, segundo o período de encerramento indevido).*

*Os trabalhadores do estabelecimento ..., o horário de trabalho atual de V. Exa., a dispensa para amamentação usufruída por V. Exa. e as respetivas consequências*

*Os trabalhadores da ..., com a categoria profissional de Empregado de Balcão, a prestar atividade no estabelecimento ..., atual local de trabalho de V. Exa., são os seguintes:*

*- ... — 1 filha com cerca de 7 anos de idade:*

*- Eveline Rigonatto Vechi;*

*- ... — 1 filha com cerca de 17 meses de idade.*

*O horário de trabalho que V. Exa praticou entre a data em que foi contratada pela ... e a data em que iniciou a licença de maternidade foi o seguinte:*

*- Domingo: Das 18:00 às 24:00 horas;*

*- Segunda-feira: Das 12:00 às 15:00 e das 17:30 às 22:30 horas;*

*- Terça-feira: Das 13:00 às 16:00 e das 19:00 às 24:00 horas;*

*- Quarta-feira: Das 13:00 às 16:00 e das 19:00 às 24:00 horas;*

*- Quinta-feira: Folga:*

*- Sexta-feira: Das 17:00 às 22:00 horas:*

*- Sábado: Das 10:00 às 15:00 e das 19:00 às 24:00 horas.*

*Nesse período, V. Exa, trabalhava no estabelecimento ... do ...*

*Porque esta Empresa não é indiferente à situação pessoal de cada um dos seus trabalhadores, foi decidido atribuir a V. Exa, o seguinte horário de trabalho reduzido, entre a data em que regressou da licença de maternidade e 30 de setembro de 2016, de forma a permitir-lhe acompanhar mais proximamente a sua filha nos primeiros tempos de vida:*

*- Entre as 13:00 e as 18:00 horas, entre as 10:00 e as 18:00 horas ou entre as 10:00 e as 15:00 horas, de Segunda a Sexta-feira.*

*Não sendo possível praticar tal horário de trabalho no estabelecimento ... do ..., que é aquele que tem maior movimento, V. Exa., passou a ter como local de trabalho o estabelecimento ... do ...*

*Desde logo, foi comunicado a V.Exa. que o horário de trabalho reduzido resultava de uma decisão discricionária da Empresa e era temporário, bem como que o mesmo se aplicaria durante cerca de um ano.*

*Refira-se que a aplicação do horário de trabalho em questão causou diversos constrangimentos de funcionamento no estabelecimento ..., designadamente obrigando o trabalhador ... a prestar serviço em seis jantares por semana.*

*Findo o período durante o qual a da ... assegurou a V. Exa. o horário de trabalho reduzido, previa-se que V. Exa, voltasse a observar o horário que lhe foi aplicável até ao início da licença de maternidade.*

*Sucedo que V. Exa., legitimamente diga-se, requereu a dispensa para amamentação, consubstanciada na redução de duas horas de trabalho por dia.*

*Ora, porque não era possível praticar um horário reduzido em duas horas por dia no estabelecimento ... do ..., V. Exa. passou a ter como local de trabalho o estabelecimento ... e a ... decidiu atribuir-lhe, a partir de 1 de outubro de 2016, o seguinte horário de trabalho, de apenas 30 horas semanais (contemplando a*

*dispensa para amamentação):*

- *Domingo: Das 10:00 às 15:00 horas;*
- *Segunda-feira: Folga;*
- *Terça-feira: Das 09:30 às 16:00;*
- *Quarta-feira: Das 13:00 às 15:00 e das 20:00 às 23:00 horas;*
- *Quinta-feira: Das 13:00 às 18:00 horas;*
- *Sexta-feira: Das 13:00 às 15:00 e das 19:00 às 23 horas;*
- *Sábado: Das 10:00 às 15:30 horas.*

*É inegável que se trata de um horário de trabalho mais favorável a V. Exa, do que aquele que foi inicialmente praticado, designadamente por, para além de estar limitado a apenas 30 horas semanais, compreender apenas dois dias de trabalho após as 18:00 horas (quando o horário de trabalho inicialmente praticado compreendia seis dias) e conter apenas dois dias de trabalho repartido (quando o horário de trabalho inicialmente praticado compreendia quatro dias).*

*Tal não resultou de um acaso, mas sim do facto de, mais uma vez, a ... ser sensível à situação particular de V. Exa..*

*Sucedede que, mesmo com a definição do novo horário, o facto de V. Exa, se encontrar a usufruir de dispensa para amamentação leva a que na maioria dos jantares, mais concretamente nos jantares de Domingo a Quinta-feira, ambos inclusive, apenas exista um Empregada de Balcão no estabelecimento ... e que o mesmo se limite a prestar serviço de balcão.*

*Nessas refeições, não é possível a realização de serviço de mesa e de acompanhamento aos Clientes, o que contraria a prática habitual e aconselhável*

*no estabelecimento ..., que consiste na presença de um Empregado de Balcão na caixa para atender os Clientes, enquanto outro Empregado de Balcão procede à entrega dos pedidos nas mesas e ao acompanhamento dos Clientes durante as respetivas refeições, nomeadamente para efeitos de recolha de segundos pedidos.*

*Tal situação tem levantado sérias dificuldades, não só internas, consubstanciadas numa sobrecarga de serviço no único Empregado de Balcão que se encontra a prestar serviço nos jantares de Domingo a Quinta-feira, mas também comerciais, uma vez que muitos Clientes se sentem descontentes com o serviço que lhes estamos a prestar, com todas as consequências daí decorrentes.*

*A ser aceite o pedido de V. Exa., a situação acima descrita agravar-se-ia, designadamente por passar a haver apenas um Empregado de Balcão em todos os jantares, o que não é, sequer, equacionável.*

*A única alternativa seria a contratação de mais um Empregado de Balcão para o estabelecimento ..., o que, face à respetiva faturação mensal, é absolutamente inviável.*

*Acresce ao acima exposto que se aproxima a época natalícia e que o aumento de serviço que a mesma sempre traz obriga a que a equipa do estabelecimento ... se encontre a funcionar em pleno.*

### *Conclusão*

*Do acima exposto resulta, claramente, ser impossível à ... aceitar o pedido de aplicação de um regime de horário de trabalho flexível formulado por V. Exa.*

*Resta referir que não se verifica a possibilidade de colocação de V. Exa., noutra estabelecimento ..., uma vez que todos os Empregados de Balcão desta Empresa realizam horários de trabalho repartidos com carga horária superior à atribuída a V. Exa.*



*Terminamos, pois, como começámos, ou seja, reiterando ser nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa. no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário de trabalho flexível.*

*Aproveitamos para informar que, nos termos do disposto na parte final do mencionado n.º 4 do art.º 57º do Código do Trabalho, V. Exa, poderá, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente, apresentar uma apreciação escrita do respetivo teor.*

*Relativamente ao pedido de dispensa de prestação de trabalho no período noturno, formulado na V/carta de 6 de outubro de 2016 e recusado na nossa missiva de 11 de outubro de 2016, reiteramos os fundamentos invocados nesta última. Isto porque, também o atestado médico que V. Exa., juntou à carta de 31 de outubro de 2016 não afirma que a amamentação é necessária para a saúde de V. Exa. ou para a da criança.*

- 1.1.3** Em 21.11.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Lisboa, 21 de novembro de 2016*

*Entregue em mão*

*Assunto: Apreciação da V/ intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário.*

*Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da V/ missiva datada de 16 de novembro, por mim recebida no dia 17 de novembro do presente ano.*

*Assim, venho, nos termos do n.º 4, do art. 57º, do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação da V/ intenção de recusa, o que faço nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. *V. Exas referem no 3º ponto “Os trabalhadores do estabelecimento ... (...)”, que o funcionário ... foi obrigado a prestar serviço em seis jantares por semana, esquecendo-se V. Exas que, durante as férias desse funcionário, fiquei sozinha e sobrecarregada com o serviço de balcão e mesa, não conseguindo fazer as minhas pausas para almoço durante o horário previsto para tal. De referir que,*
2. *Nos jantares servidos de domingo a quinta-feira, nunca houve dois funcionários ao dispor, havia e há apenas um funcionário adstrito a essa função e ao fecho de contas, o que nunca causou qualquer transtorno. Por isso, nessa parte, não compreendo o alegado por V. Exas. Mais,*
3. *O funcionário ..., que também faz atendimento ao balcão, não faz sextas, sábados e domingos, para poder substituir funcionários que estão de férias, tendo os outros funcionários, incluindo eu, ficado sobrecarregados com o dobro do trabalho. De referir que,*
4. *Esse trabalhador tem uma filha com cerca de 7 anos de idade, como V. Exas referem, mas as responsabilidades parentais são partilhadas. Mais, como cozinheiro, sempre exerceu as suas funções à noite, nunca levantando qualquer entrave a tal situação.*
5. *Cabe referir que V. Exas fazem menção, no mesmo ponto, que a única alternativa seria a contratação de mais um empregado de balcão que parece “absolutamente inviável” face à faturação mensal, quando tive conhecimento que vai entrar uma nova funcionária para o mesmo estabelecimento e para desempenhar as mesmas funções correspondentes à categoria profissional de Empregada de Balcão e que,*
6. *Nos meados de janeiro será aberto um novo estabelecimento. Mais,*
7. *Todos os funcionários do estabelecimento tiveram um aumento no seu salário mensal exceto eu. Confrontei os V/serviços quando tive conhecimento de tal*

situação, e V. Exas informaram-me que eu não seria aumentada porque, dada a minha situação, “não mereces”. Cabe esclarecer que,

8. Sou grata por toda a disponibilidade e atenção que sempre tiveram com a minha situação e mais uma vez apelo à V/compreensão. Assim, Reitero a posição já anteriormente adotada nas missivas de 07 e 31 de outubro do presente ano, a impossibilidade de realizar o horário de trabalho que V. Exas pretendem, e dos prejuízos e transtornos que tal me tem causado, pois, tanto eu como o meu marido ficamos indisponíveis para poder exercer as responsabilidades parentais no período de tempo que pretendem.

Solicito a V. Exas., mais uma vez, que o meu período normal de trabalho volte a ser como anteriormente, ou seja, das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, de 2ª a 6ª feira, de modo a prestar acompanhamento e apoiar a minha filha, uma vez que depende única e exclusivamente de mim e do meu marido (que faz turnos das 16h às 02h), não tendo qualquer possibilidade de ser ajudada por terceiros pois a minha restante família reside em Cabo Verde.

Aproveito para, no caso de impossibilidade dos V/ serviços, propor, novamente, em alternativa o horário de 9h30m às 18h, de segunda a sexta-feira (dias úteis).

Assim, solicito a V. Exas., ao abrigo do disposto nos art. 56º e 57º do Código de Trabalho, que o meu período normal de trabalho seja realizado em regime de horário flexível, durante um período de 10 anos e oito meses a contar da data da receção da presente comunicação, sendo exercido de em turnos rotativos das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, ou em horário fixo das 9h30m às 18h, de 2ª a 6ª feira (dias úteis), considerando os intervalos para a amamentação que, conforme atestado médico é “ato importante para o seu desenvolvimento e bem-estar”.

- 1.2. Foi junto ao processo documento datado de 22.11.2016 e dirigido pela entidade

empregadora à trabalhadora, cujo conteúdo se transcreve:

“Em mão

Lisboa, 22 de novembro de 2016

Assunto: Solicitação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível —  
Intenção de recusa

Exma. Senhora,

Recebida a carta que V. Exa, nos remeteu, datada de 21 de novembro de 2016, não podemos deixar de tecer à mesma os seguintes comentários, necessariamente breves:

1. Foi colocada uma pessoa a realizar as férias do Sr. Fábio Ramazzotti (de 1 a 16 de junho de 2016), sendo que, ainda assim, V. Exa. foi a única Empregada de Balcão nos almoços de Segunda e Terça-feira. Já nos jantares, V. Exa, nunca esteve a trabalhar, porque o horário que praticava nessa altura não os abrangia. Salientamos que neste ponto V. Exa, reconhece, corretamente, que é da máxima importância estarem dois Empregados de Balcão, quer no serviço de almoço, quer no de jantar e que a não ser assim o mesmo se torna ‘muito complicado’.
2. O horário em vigor no estabelecimento ... apenas deixou de garantir a permanência de dois Empregados de Balcão aos almoços e aos jantares quando V. Exa, passou a prestar serviço no mesmo. Até aí, sempre o garantiu.
3. O funcionário que se encontra de férias tem sido exclusivamente substituído pelo Sr. ...

Ainda assim, mais uma vez salientamos que V. Exa, reconhece, e bem, que a ausência de um funcionário sobrecarrega, necessariamente, os restantes.

4. Quanto a este ponto, apenas temos a referir que o princípio da igualdade encontra-se constitucionalmente consagrado e a ... cumpre-o escrupulosamente, não tendo “trabalhadores de primeira e de segunda”.
5. É falso que a ... esteja a recrutar qualquer Empregado de Balcão para o estabelecimento ... do ... Aliás, reitera-se, face faturação mensal do estabelecimento em causa, tal cenário é absolutamente inviável.
6. Não vemos a relevância deste ponto para o caso em análise, apesar de não confirmarmos que irá abrir um novo estabelecimento ...
7. Também não vemos a relevância deste ponto. Ainda assim, não podemos deixar de esclarecer que a atribuição de aumentos salariais não é obrigatória, dependendo de uma decisão discricionária da Gerência.

O processo será agora remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para que esta o aprecie. Depois, seguir-se-ão os demais termos previstos no art.º 57º do Código do Trabalho.”

- 1.3. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia de cartão de Cidadão; Declaração do jardim Infantil “O Miao”; Declaração da empresa “2045 Empresa de Segurança, S.A.”; Atestado médico.
- 1.4. Após solicitação da CITE, em 30.11.2016, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e o mapa de horários de trabalho do estabelecimento onde exerce atividade a trabalhadora requerente, acompanhado da seguinte explicação: “*Mapa de horário de trabalho que abrange todos/as os/as trabalhadores/as do estabelecimento ..., com indicação das respetivas categorias profissionais. Referimos que o Horário não menciona as pausas de almoço e jantar que estão incluídas.*”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

**2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente

definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora lactante requerente, mãe de filha menor de um ano e três meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *“durante um período de 10 anos e oito meses a contar da data da receção da presente comunicação, sendo exercido de em turnos rotativos das 13h-18h, 10h-18h ou 10h-15h, ou em horário fixo das 9h30m às 18h, de 2ª a 6ª feira (dias úteis), considerando os intervalos para a amamentação que, conforme atestado médico é “ato importante para o seu desenvolvimento e bem-estar”.*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que:
- “a sociedade ... tem por objeto a atividade de restauração.”;*
  - “O contrato de Utilização de Loja do estabelecimento ..., (...) obriga esta Empresa (...) a manter a loja aberta durante todo o período diário de abertura dos ... (...) sete dias por semana, das 10:00 às 23:00 horas, sob pena de pagamento de pesadas multas (variáveis, segundo o período de encerramento indevido).”;*
  - “Os trabalhadores da ..., com a categoria profissional de Empregado de Balcão, a prestar atividade no estabelecimento ..., atual local de trabalho de V. Exa., são os seguintes: - ... — 1 filha com cerca de 7 anos de idade;- ...; - ... — 1 filha com cerca de 17 meses de idade.”;*

*-“Foi decidido atribuir a V. Exa, o seguinte horário de trabalho reduzido, entre a data em que regressou da licença de maternidade e 30 de setembro de 2016, de forma a permitir-lhe acompanhar mais proximamente a sua filha nos primeiros tempos de vida: - Entre as 13:00 e as 18:00 horas, entre as 10:00 e as 18:00 horas ou entre as 10:00 e as 15:00 horas, de Segunda a Sexta-feira.”;*

*-“Não sendo possível praticar tal horário de trabalho no estabelecimento ... do ..., que é aquele que tem maior movimento, V. Exa., passou a ter como local de trabalho o estabelecimento ... do ...”;*

*-“Findo o período durante o qual a da ... assegurou a V. Exa. o horário de trabalho reduzido, previa-se que V. Exa, voltasse a observar o horário que lhe foi aplicável até ao início da licença de maternidade.”;*

*-“Sucede que V. Exa., legitimamente diga-se, requereu a dispensa para amamentação, consubstanciada na redução de duas horas de trabalho por dia.”;*

*-“Ora, porque não era possível praticar um horário reduzido em duas horas por dia no estabelecimento ... do ..., V. Exa. passou a ter como local de trabalho o estabelecimento ... e a ... decidiu atribuir-lhe, a partir de 1 de outubro de 2016, o seguinte horário de trabalho, de apenas 30 horas semanais (contemplando a dispensa para amamentação): - Domingo: Das 10:00 às 15:00 horas; - Segunda-feira: Folga; - Terça-feira: Das 09:30 às 16:00; - Quarta-feira: Das 13:00 às 15:00 e das 20:00 às 23:00 horas; - Quinta-feira: Das 13:00 às 18:00 horas; - Sexta-feira: Das 13:00 às 15:00 e das 19:00 às 23 horas; - Sábado: Das 10:00 às 15:30 horas.”;*

*-“Sucede que, mesmo com a definição do novo horário, o facto de V. Exa, se encontrar a usufruir de dispensa para amamentação leva a que na maioria dos jantares, mais concretamente nos jantares de Domingo a Quinta-feira, ambos inclusive, apenas exista um Empregada de Balcão no estabelecimento ... e que o mesmo se limite a prestar serviço de balcão.”;*

*-“Nessas refeições, não é possível a realização de serviço de mesa e de acompanhamento aos Clientes, o que contraria a prática habitual e aconselhável no estabelecimento ..., que consiste na presença de um Empregado de Balcão na caixa para atender os Clientes, enquanto outro Empregado de Balcão procede à entrega dos pedidos nas mesas e ao acompanhamento dos Clientes durante as respetivas refeições, nomeadamente para efeitos de recolha de segundos pedidos.”;*

*-“Tal situação tem levantado sérias dificuldades, não só internas, consubstanciadas numa sobrecarga de serviço no único Empregado de Balcão que se encontra a prestar serviço nos jantares de Domingo a Quinta-feira, mas também comerciais, uma vez que muitos Clientes se sentem descontentes com o serviço que lhes estamos a prestar, com todas as consequências daí decorrentes.”;*

*-“A ser aceite o pedido de V. Exa., a situação acima descrita agravar-se-ia, designadamente por passar a haver apenas um Empregado de Balcão em todos os jantares, o que não é, sequer, equacionável.”;*

*-“Relativamente ao pedido de dispensa de prestação de trabalho no período noturno, formulado na V/carta de 6 de outubro de 2016 e recusado na nossa missiva de 11 de outubro de 2016, reiteramos os fundamentos invocados nesta última. Isto porque, também o atestado médico que V. Exa. juntou à carta de 31 de outubro de 2016 não afirma que a amamentação é necessária para a saúde de V. Exa. ou para a da criança.”*

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *“Nos jantares servidos de domingo a quinta-feira, nunca houve dois funcionários ao dispor, havia e há apenas um funcionário adstrito a essa função e ao fecho de contas (...)”* e que: *“O funcionário ... (...) ..., que também faz atendimento ao balcão, não faz sextas, sábados e domingos, para poder substituir funcionários que estão de férias (...) como cozinheiro, sempre exerceu as suas funções à noite (...)”*.

- 2.12.** Esclarece-se que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>
- 2.13.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- 2.14.** De acordo com o contrato de trabalho junto ao processo a trabalhadora requerente tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas a ser fixado pela entidade empregadora entre as 9.00h e as 24.00h e com seis dias de trabalho por semana.
- 2.15.** Conforme consta no mapa de horários de trabalho do estabelecimento onde está afeta a trabalhadora requerente, asseguram o serviço “Sala” três trabalhadores/as, uma das quais a trabalhadora requerente.
- 2.16.** Os horários atribuídos aos/às três funcionários/as são os seguintes: 9.30h/18.00h; 10.00h/19.00h; 10.00h/20.00h; 15.00h/18.00h; 19.00h/23.00h; 13.00h-16.00h/(18.00h)19.00h-23.00h; 13.00h/23.00h; 15.00h/23.00h; 18.00h/23.00h; 13.00h-15.00h/(19.00h)20.00h-23.00h; 10.00h/(15.00h)15.30h; 13.00h/18.00h e 9.30h/16.00h.
- 2.17.** A trabalhadora indica, como primeira opção, a prática de três horários (13.00h-18.00h; 10.00h-18.00h ou 10.00h-15.00h) que, embora enquadráveis nos existentes, com amplitudes de 5 horas/dia ou 8 horas dia, não se afigura que permitam cumprir o período normal de trabalho semanal de 40 horas distribuído por cinco dias em cada semana. Como segunda opção a trabalhadora indica o horário 9.30h-18.00h, com uma amplitude de 8.30h/dia o que já permite cumprir o período normal de trabalho semanal em cinco de dias de trabalho por semana e respeitar a existência de um intervalo de descanso.
- 2.18.** Com relevância para a compreensão das exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento foi alegado pela entidade empregadora que: *“a prática habitual e aconselhável no estabelecimento ..., (...) consiste na presença de um Empregado de Balcão na caixa para atender os Clientes, enquanto outro Empregado de Balcão procede à entrega dos pedidos nas mesas e ao acompanhamento dos Clientes durante as respetivas refeições, nomeadamente para efeitos de recolha de segundos pedidos.”*, pelo que: *“A ser aceite o pedido de V. Exa., a situação acima descrita agravar-se-ia, designadamente por passar a*

*haver apenas um Empregado de Balcão em todos os jantares, o que não é, sequer, equacionável.”.*

- 2.19.** Ora, verificando-se que estão afetos à Sala três trabalhadores/as, tudo indicaria que a concessão de um horário de trabalho que permitisse à trabalhadora requerente exercer a sua atividade até às 18.00h de segunda a sexta-feira implicaria, necessariamente, que a entidade empregadora não garantisse dois/duas trabalhadores/as no período do jantar nos sete dias da semana.
- 2.20.** No entanto, o mapa de horários de trabalho demonstra que apenas às sextas e domingos existem dois/duas trabalhadores/as afetos ao serviço de Sala após o período que varia entre as 16.00h e as 20.00h.
- 2.21.** Alegar que *“mesmo com a definição do novo horário, o facto de V. Exa. se encontrar a usufruir de dispensa para amamentação leva a que na maioria dos jantares, mais concretamente nos jantares de Domingo a Quinta-feira, ambos inclusive, apenas exista um Empregado de Balcão no estabelecimento ... e que o mesmo se limita a prestar serviço de balcão.”*, não esclarece qual razão que justifica a impossibilidade de garantir dois/duas trabalhadores/as no período dos jantares, uma vez que existem três trabalhadores/as e não decorre do processo que a trabalhadora esteja dispensada da prestação de trabalho no período noturno por motivo de amamentação. Incumbia à entidade empregadora esclarecer a organização atual dos tempos de trabalho de maneira a comprovar a alegada exigência imperiosa do funcionamento do estabelecimento que, no seu entender, justificou a intenção de recusa apresentada.
- 2.22.** De referir que a CITE tem considerado que: *“2.16. (...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento*

*organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”<sup>4</sup>.*

**2.23.** Esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

**2.24.** Por fim, informa-se que a trabalhadora que amamente e que apresente atestado médico comprovativo de que tal é necessário para a sua saúde ou a da criança deve ser dispensada da prestação de trabalho em período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e deve ser colocada a exercer atividade no período diurno compatível, nos termos previstos no artigo 60.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram demonstradas as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento ... que justificassem a recusa do pedido formulado.

**3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as

---

<sup>4</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.



seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**