

## PARECER N.º 466/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 3743-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 04.09.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A 04.08.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível via correio registado com AR da trabalhadora supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., empregada de ... a exercer funções no ... desde 16 de fevereiro de 2013, pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho, (artigos 56.º e 57º) com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, por ter um filho menor de 12 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Venho por este meio solicitar um horário flexível.*

*Visto que o meu horário era das 10 as 18 horas e 30 minutos, peço que as 2 horas do período de amamentação, que terei direito, fossem gozados com base no horário que exercia».*

**1.3.** Por carta registada com AR remetida pelo empregador em 24.08.2020, este notificou a trabalhadora da intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

*«Agradecemos e acusamos a receção da S. carta, datada de 04.08.2020, nos termos da qual solicita a atribuição de um horário flexível, e que o período de amamentação*

*a que terá direito seja gozado 'com base' no horário que praticava antes da transferência temporária que atualmente vigora, ou seja, das 10 horas às 18:30.*

*Considerando que a carta remetida por V. Exa. constitui um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, previsto no artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, e em cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo, cumpre-nos informar que a Empresa procedeu à análise detalhada do S. pedido e, nessa sequência, vem notificá-la da sua intenção de recusa do mesmo, pelos motivos que iremos expor. Conforme demonstraremos, por força dos meios humanos necessários e disponíveis no estabelecimento onde desempenhará a sua atividade profissional, a aplicação do horário solicitado, afetaria o regular e eficaz funcionamento deste, motivo pelo qual não poderá ser aceite pela Empresa o horário flexível, nos termos propostos por V. Exa. Atualmente, V. Exa. desempenha as funções correspondentes à categoria profissional ..., desde 13.08.2020 alocada ao estabelecimento denominado ..., explorado pela Empresa, sito na ...*

*No exercido das suas funções, V. Exa. assume, entre outras tarefas, as funções de ..., atendimento dos clientes e ...*

*Antes de mais, importa referir que, como é do conhecimento de V. Exa., em face do surto pandémico causado pelo novo Coronavírus (Covid-19) que estamos todos a enfrentar, e em cumprimento das Instruções oficiais, todos os restaurantes explorados pela Empresa estiveram encerrados e Impedidos de desenvolver a sua atividade económica entre o dia 17 de março e o passado dia 17 de maio, data em que a maioria dos estabelecimentos reabriu ao público, embora sujeitos a diversas limitações do ponto de vista sanitário e regulamentar.*

*Neste sentido, e tendo em conta a quebra generalizada da procura no sector da restauração durante este período de pandemia, a Empresa tem vindo a suportar quebras económicas e financeiras de enorme dimensão, e viu-se por isso obrigada a adotar diversas medidas para tentar minimizar esta situação e assegurar o funcionamento do restaurante e. em última análise, a sua própria viabilidade a médio prazo.*

*Entre as medidas adotadas, a Empresa teve a necessidade de levar a cabo um ajuste de equipas, no âmbito da otimização dos recursos humanos dos ... da Empresa. Em consequência, e devido à necessidade de uma maior eficiência na secção ..., V. Exa. foi transferida temporariamente do estabelecimento ... para o estabelecimento ..., com efeitos a partir do dia 13 de agosto de 2020.*

*Como é do S. conhecimento, a equipa de trabalhadores afeta ao estabelecimento ... encontra-se reduzida em consequência das referidas medidas adotadas pela Empresa*

*para combater os impactos negativos da pandemia na sua atividade. Foi, aliás, para estabilizar um quadro de pessoal adequado às necessidades do referido estabelecimento que V. Exa. foi transferida temporariamente.*

*Além disso, estando o S. trabalho diretamente relacionado com ... e ..., o maior volume de tarefas para desempenhar dentro do seu acervo funcional concentra-se nos períodos dos almoços e jantares. Ora, a atribuição do horário solicitado impediria que estivesse presente no turno dos jantares, o que neste momento, com a equipa tão reduzida, não se afigura possível.*

*Assim, as suas funções como ... são neste momento indispensáveis à prossecução da atividade da Empresa, que conta com a S. presença, empenho e experiência – pois de outra forma não é possível assegurar o atendimento aos clientes e ... no estabelecimento durante os períodos de almoços e jantares.*

*Face aos motivos e fundamentos acima explanados, e a toda a situação excecional que vivemos e que tanto tem prejudicado a atividade comercial da Empresa, não podemos de momento acolher a S. pretensão, uma vez que tal afetaria o regular e eficaz funcionamento do estabelecimento comercial».*

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação em 25.08.2020, pela mesma via já utilizada, em missiva com o seguinte teor:

*«Acuso a receção e compreendo os fundamentos explanados na vossa carta (datada de 21 de agosto de 2020, em resposta ao meu pedido de horário flexível devido a necessidade de exercer licença para amamentação do meu filho.*

*Na carta que me remeteram foi-me informado que a empresa tem a intenção de recusar o meu pedido de flexibilidade no horário, pelo que informo que não concordo com essa decisão.*

*Como é do vosso conhecimento, a mãe que amamenta um filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito. É um direito da mãe, conforme também mencionado no artigo 47.º/1 do Código do Trabalho. Senão como poderei auxiliar o meu filho neste sentido?*

*Como já referi na carta que enviei anteriormente datada de 20 de julho 2020, este acompanhamento junto do meu filho é imprescindível e inadiável.*

*Junto anexo a declaração médica como comprovativo que estou a amamentar, para vossa observação e arquivo.*

*Agradeço novamente a vossa análise sobre este assunto para que possamos encontrar uma solução visando a compatibilidade de ambas as partes».*

1.5. O processo vem pelo empregador instruído de nenhum documento.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

*«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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>

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a

---

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

trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que o período de amamentação seja gozado com base no horário que exercia no estabelecimento de restauração anterior àquele em que se encontra de momento fruto de uma transferência temporária por parte do empregador, que explora vários restaurantes pertencentes a um mesmo grupo.

**2.17.** O horário a que a trabalhadora se refere é das 10 horas às 18:30.

**2.18.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor, com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

**2.19.** A requerente não menciona por que prazo quer que o pedido vigore.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, faltam dois requisitos formais ao pedido de autorização de flexibilidade horária, a saber: o horário em que a requerente quer, efetivamente, trabalhar; e o prazo de duração do pedido.

**2.20.** Ainda que este se possa colmatar considerando que a trabalhadora se refere ao limite máximo legal do 12.º aniversário do filho (cf. artigo 56.º/1 in fine), já aquele é indispensável ao deferimento de qualquer pedido.

**2.21.** Mais se refira que, na falta de envio do contrato de trabalho firmado entre as partes, não tem – esta Comissão – forma de saber se o PNT seria cumprido, na hipótese de ter sido indicado um horário concreto no pedido.

**2.22.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Excecionalidade de funcionamento do setor da restauração devido à Covid;

**2.23.** Antes de proceder à análise dos argumentos aduzidos pelo empregador para indeferir a pretensão da requerente, cumpre-nos sublinhar que este processo não enforma um pedido de autorização para trabalhar segundo a modalidade de horário flexível.

**2.24.** Com efeito, ambas as partes – trabalhadora e empregador – confundem e misturam a dispensa para amamentação, prevista nos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, com o pedido de autorização para trabalhar em horário flexível, prevista nos artigos 56.º e 57.º do mesmo diploma.

**2.25.** Não cabendo, no objeto de análise do presente parecer, a pronúncia sobre a dispensa para amamentação, tendo em conta as competências desta

Comissão, sempre nos cumprirá referir que este é um direito absoluto que o legislador atribuiu à trabalhadora lactante.

**2.26.** Significa isto que o empregador nada tem a dizer sobre o assunto, não se podendo opor ao exercício do mesmo, sob pena de incorrer numa contraordenação grave – daí que, do procedimento a adotar para a dispensa conste um mero dever de informação pela trabalhadora lactante, enquanto o trabalho na modalidade de horário flexível já tenha como condição essencial a autorização por parte do empregador – cf. artigos 47.º/7, 48.º/1 e 57.º/1 do CT

**2.27.** Ainda sobre a dispensa para amamentação, importa sublinhar que este é um procedimento sem termo definido, ou seja, a trabalhadora lactante tem este direito pelo tempo que entender amamentar o/a seu/sua filho/a – cf. artigo 47.º/1 do CT

**2.28.** Sobre a forma de gozo da dispensa, dispõe a lei que a mesma é gozada «em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora casa, salvo se outro regime for acordado» entre as partes – cf. artigo 47.º/3 do CT

**2.29.** Significa isto que, a título exemplificativo - uma vez que nada no processo que foi remetido a esta Comissão nos permite aferir do horário de trabalho atualmente praticado pela requerente, no tal destacamento temporário que ocupa noutra estabelecimento do mesmo grupo de restaurantes – se a requerente labora entre as 10 horas e as 18:30, com a dispensa para amamentação passará a entrar às 11 horas e a sair às 17:30.

**2.30.** A forma de gozo da dispensa para amamentação elencada no ponto anterior é a regra geral, como se depreende – de resto – da transcrição constante do ponto **2.28**. Como tal, é legítimo às partes, empregador e trabalhadora, acordarem num sistema diferente, como juntar as duas horas à entrada ou à saída. Mas, realce-se, os dois lados têm de dar o seu aval.

**2.31.** O procedimento para exercer a dispensa para amamentação é muito simples: a trabalhadora lactante informa o empregador que amamenta o filho com 10 dias de antecedência relativamente ao início do gozo deste direito. Se a amamentação continuar após o 1.º ano da criança, à informação a trabalhadora deve acrescentar atestado médico – cf. artigo 48.º/1 do CT

**2.32.** Tornando à modalidade de trabalho em regime de flexibilidade horária, objeto de análise do presente parecer, cumpre – então – reafirmar que o mesmo padece de requisitos formais obrigatórios, a saber:

- Horário em que a requerente pretende laborar;
- Prazo por que a trabalhadora pretende que o pedido vigore.

**2.33.** Assim sendo, não vai, esta Comissão, debruçar-se sobre as alegações do empregador para fundamentar a intenção de recusa, já que o pedido não poderá ser deferido.

**2.34.** Sem prejuízo do ponto anterior, a trabalhadora poderá, se assim o desejar, realizar um novo pedido. De sublinhar a necessidade deste ser, quanto ao horário pretendido, correspondente a um dos turnos praticados pelo empregador no estabelecimento em que a requerente se encontra temporariamente destacada.

**2.35.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido conforme com os turnos praticados pelo empregador no estabelecimento em que está temporariamente destacada, como já referido no ponto **2.34**.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM O VOTO CONTRA DA  
CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –  
UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES EM 30 DE SETEMBRO DE 2020**