

**PARECER N.º 182/CITE/2017**

**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 447-FH/2017

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 15.03.2017, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“PEDIDO DE EMISSÃO DE PARECER PRÉVIO EM RELAÇÃO A PEDIDO DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO — TRABALHADORA ...*

*O que faz em razão e com fundamento na breve exposição que se segue:*

- *A trabalhadora ... foi mãe em ... de 2016 e pediu para regressar ao trabalho no dia ... de Março de 2017 em diante;*

*- Uns dias antes de regressar ao trabalho, a trabalhadora ... enviou-nos uma carta datada de ... de Fevereiro de 2017 em que comunicava que pretendia beneficiar de flexibilidade de horário ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, carta essa que foi por nós recebida a ... de Fevereiro de 2017, da qual se junta cópia como Doc. n.º 1 (1 carta ...);*

- *Na carta que a trabalhadora ... nos enviou para além de nos comunicar que pretendia beneficiar da flexibilidade de horário, também comunicava que pretendia beneficiar da dispensa para amamentação pelo período de 1 ano;*

- *Nesta carta datada de ... de Fevereiro de 2017 a trabalhadora ... indica-nos*

*aquele que é o horário que pretende trabalhar, que é das 09H00 às 18H00, com dispensa para amamentação pelas 09H00 e pelas 15H00;*  
*- Entretanto, a nossa empresa esteve a preparar uma carta de resposta com data de ... de Fevereiro de 2017 que enviou para a trabalhadora, cuja cópia se junta como Doc. nº 2 (1 carta de resposta);*

- Entretanto, entre o envio da nossa carta e o início de funções a ... de Março de 2017 a trabalhadora ... esteve pessoalmente no estabelecimento explorado pela empresa e aproveitámos para conversar cordialmente acerca do assunto, dando-lhe conhecimento da carta que iria receber e os motivos que nos levavam a não poder observar o horário por aquela pretendido, bem como explicando-lhe que no dia 05 de Março teria que se apresentar para cumprir com o horário estabelecido na nossa carta até porque o seu pedido teria sempre que ter sido feito com uma antecedência de 30 dias, que ainda não tinham sido observados e do que não abdicávamos;*

- Porquanto, no decurso desta conversa tida com a trabalhadora ... foi-lhe sendo sempre explicado quais os trabalhadores atualmente a exercerem funções e em que termos e quais os horários que estavam atualmente a ser observados por todos e, bem assim, foi-lhe ainda explicada a circunstância de os almoços e dos lanches estarem a ser as refeições mais servidas no momento e de existir uma enorme afluência em determinados horários, em especial pelas 12H e até às 15H e ao final da tarde, entre as 17H00 e as 19H30, para os quais esta se mostrava imprescindível nas suas funções para a empresa;*

- Mais foi explicado à trabalhadora ... que a empresa já tinha uma rotina instalada em relação aos demais trabalhadores a exercerem funções idênticas às suas e que não havia qualquer hipótese de alterar a dinâmica, pois que estava tudo organizado em função dos almoços e dos lanches que estavam a ser servidos em cerca de 70% da atividade da empresa, com o que tal implicava nomeadamente para a própria gerência que também vinha a ter que colaborar ativamente nos serviços a serem prestados, tudo porque não tinham condições para estar a*

*admitir mais trabalhadores e impunha-se ser tudo muito bem gerido;*

- *Foi ainda explicado à trabalhadora ... que a empresa lhe estava a apresentar um horário que lhe permitia beneficiar do período da manhã em casa e com os seus filhos, pois que com a dispensa para amamentação de 1h pelas 11H da manhã só entraria ao serviço pelas 12H;*

- *Mais foi explicado que poderia ser feita uma pausa para almoço pelas 15H e que logo em seguida poderia então beneficiar da dispensa de outra hora para amamentação, pelas 16H, o que lhe permitiria beneficiar de um total de duas horas seguidas de pausa, para seu descanso, o que não contrariava em muito o que havia sido por si solicitado em relação à dispensa para amamentação pelas 15H;*

- *Por fim, foi-lhe explicado que a pausa para almoço e a dispensa para amamentação são duas situações distintas e que não poderia estar a confundilas, pois que teria sempre que ter uma pausa para almoço com a duração de 1H, conforme previsto por lei e tal qual sucede com os outros trabalhadores;*

- *Não obstante a conversa que foi informalmente tida entre as partes, com o intuito de se chegar a um entendimento quanto ao horário a ser observado, tal não se mostrou possível, pois que a trabalhadora ... veio trabalhar no dia 05 de Março insurgindo-se contra o horário de trabalho que lhe havia sido comunicado pela empresa, a saber:*

*Horário sem horas de amamentação:*

*Das 11:00 às 20:00 com 1 hora para almoçar;*

*Horário a gozar licença de amamentação*

*(até a criança perfazer 1 ano — ... 2017)*

*Das 11:00 ao 12:00 goza 1 hora de amamentação;*

*Trabalha: 12:00 às 15:00;*

*Pausa para almoço: 15:00 às 16:00;*

*2ª pausa para amamentação: 16:00 às 17:00;*

*Trabalha: 17:00 às 20:00*

*Horário durante licença de amamentação:*

*12:00 às 15:00 e das 17:00 às 20:00*

- *Foi, por, neste contexto que a trabalhadora ... veio a remeter uma nova carta datada de ... de Março de 2017 à empresa, que só a recebeu a ... de Março de 2017, que se junta como Doc. n.º 3 (2ª carta ...);*

- *Entretanto, a trabalhadora ... veio a remeter uma nova carta com data de ... de Março de 2017 a invocar outros aspetos genéricos em relação ao seu assunto e a invocar o incumprimento da lei quanto à CITE, a qual foi rececionada no dia de hoje de manhã, ou seja, em ... de Março de 2017, que se junta como Doc. n.º 4 (3ª carta ...)*

- *A nossa empresa já tinha preparado uma carta para remeter à trabalhadora neste dia ... de Março de 2017, em que veio a receber a sua carta datada de ...03.2017, na qual lhe comunicava que ia precisamente pedir a intervenção por parte da CITE por ser inequívoco que não estava a mostrar possível um qualquer entendimento;*

- *Nesta carta que a empresa preparou em resposta às cartas da trabalhadora datadas de ....03.2017 e de ....03.2017, a nossa empresa vem reiterar o que já lhe havia sido transmitido na carta de ....02.2017 e na conversa que informalmente havia sido tida com esta trabalhadora, conforme o demonstra o seu conteúdo que se junta como Doc. n.º 5 (2ª carta empresa);*

- *Com efeito, a nossa empresa procurou sempre conversar a bem com a trabalhadora e explicar-lhe os vários motivos, essencialmente de ordem financeira,*

*seja pelas receitas dos almoços e dos lanches, seja pela dificuldade de conseguir contratar mais pessoal para os horários específicos de afluência, bem como lhe procurou explicar que esta constituía uma mais valia para o reforço que se impunha nestes horários, em especial a empresa procurou transmitir-lhe que não havia qualquer hipótese de a enquadrar no horário que ela pretendia e tentou demonstrar as vantagens de lhe permitir beneficiar de um período de uma manhã em casa e com a família, pois que a empresa tem que ser eficiente e racional em relação à afetação dos seus trabalhadores mas não deixa de ser sensível à situação de cada um;*

*• Ao contrário do que vem dizer a trabalhadora na sua carta de ... .03.2017, não é verdade que a empresa não lhe tenha explicado os motivos pelos quais não lhe seria possível a flexibilidade nos horários por si pretendidos e que esta não saiba das verdadeiras dificuldades com que a empresa se depara, pois que está tudo perfeitamente demonstrado:*

*- a empresa apenas tem ao seu serviço quatro trabalhadores efetivos a tempo inteiro:*

*o ..., a ..., a ... e o ...;*

*- os trabalhadores ... e ... são os que estão afetos ao horário da manhã/abertura do estabelecimento, entre as 07H00 e as 15H00 e as 08H00 e as 16H00 conforme horário que se junta, e que já estavam nesses horários quando a ... veio a ser contratada;*

*- a empresa confia plenamente nos trabalhadores ... e ... para o horário da manhã/abertura do estabelecimento, pois que são estes que procedem à abertura e à gestão do estabelecimento na ausência da gerência nestas horas da manhã, com o que isso implica em termos de responsabilidade acrescida na coordenação e na realização de tarefas em si mesmas, nomeadamente em termos de burocracias relacionadas com fornecedores e com o a necessidade de documentação e de acesso à caixa registadora;*

*- os trabalhadores ... e ... também são trabalhadores efetivos a tempo inteiro mas*

*que vieram a ser contratados mais tarde e que estão afetos ao período da tarde/fecho do estabelecimento, entre as 11H00 e as 20H00;*

*- entretanto, devido à afluência de clientela no período de almoço e dos lanches, a empresa contratou ainda três outros trabalhadores em part time, tudo conforme horário que se junta;*

*- a empresa estabeleceu uma dinâmica em termos de folgas que está implementada e que consta no horário de trabalho afixado no estabelecimento comercial, de acordo com a qual a trabalhadora... goza folga à 3ª feira e à 5ª feira;*

*- dados os horários e as responsabilidades que estão acometidas aos 4 trabalhadores a tempo inteiro contratados pela empresa, é possível verificar que não há qualquer outra hipótese em termos do horário de trabalho a ser praticado pela trabalhadora... seja de acordo com aquele que está a exigir, sob pena de tal comportar sérios e graves prejuízos para a empresa e para a dinâmica da sua atividade;*

*- a empresa não pode deixar de organizar o horário de todos os seus trabalhadores a tempo inteiro por 40H semanais de modo a precaver-se para a eventualidade de algum deles não poder vir trabalhar por algum motivo inesperado;*

*• Este foi o sentido das conversas que foram tidas e foi o sentido do que também consta explicado nas cartas que foram remetidas à trabalhadora ..., com todo o respeito e consideração por que a mesma merece à empresa, isto ainda que em várias conversas esta trabalhadora não se tenha coibido e tenha mesmo vindo pedir para que fosse promovido o seu despedimento, ao que a empresa se recusa pois que precisa efetivamente desta trabalhadora para o exercício das funções para que foi contratada;*

• *Sem maiores considerações a este propósito, a nossa empresa pretende manter esta trabalhadora no exercício das funções para que foi contratada e pretende que esta cumpra com o horário que lhe foi estipulado por ser o único compatível com a coordenação e organização que toda a dinâmica da empresa exige tal qual supra exposto e sem prejuízo de outros esclarecimentos e de outros elementos que venham a ser considerados necessários para o efeito e que a nossa empresa facultará com vista à emissão de parecer;*

*Diante do que antecede, atendendo a que o prazo de antecedência de 30 dias da comunicação feita pela trabalhadora ... está em curso e prestes a completar-se, ficaremos a aguardar pela emissão do parecer prévio que se impõe dada a nossa recusa em relação ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho. Pedimos Deferimento a V. Exas. (...)*

*Juntamos: 06 documentos (05 documentos que são correspondência trocada entre as partes e 01 documento que é o mapa do horário de trabalho relativo ao último trimestre dos trabalhadores com funções idênticas)"*

- 1.1.1** Em .../02/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, através de documento manuscrito que se transcreve:

*"..., ... de fevereiro de 2017*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário e dispensa para amamentação*

*Eu, ..., venho por este meio solicitar o pedido de flexibilidade de horário, ao abrigo do (artigo 56.º do Código do Trabalho), sendo que me encontro com dois filhos com idades inferiores a 12 anos.*

*No qual, o horário pretendido é das 9H da manhã às 18H da tarde.*

*Mais informo, que ao abrigo do artigo 47.º do Código do Trabalho, irei usufruir da dispensa para a amamentação, tendo a duração de 1 ano, no qual irei optar entre as 9h da manhã as 15H da tarde.*

*Sem mais nenhum assunto a prestar."*

1.1.2 Em .../03/2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Em resposta à notificação enviada por vossa excelência no passado dia ... de Fevereiro de 2017 vimos por este meio apresentar a nossa recusa ao PEDIDO de flexibilidade horária.*

*Visto ser um pedido de flexibilidade horária e é nos precisos termos da legislação referida que os trabalhadores requerem a passagem do horário para regime de flexibilidade de horário, podendo a entidade empregadora, por se tratar de um pedido, eventualmente recusar licitamente o requerimento que lhe é dirigido apresentado justificação para tal.*

*É ainda de salientar que, nos termos do n.º 5 do referido artigo 79º, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador. Sendo que as necessidades da empresa por motivos de maior fluxo de vendas incidem nas horas de almoço, horas do lanche e que estas representam 70% das vendas do dia e aos sábados e domingos é quando se verifica o maior fluxo de clientes com registo de maiores vendas.*

*Sendo vossa excelência um elemento fundamental para o funcionamento da loja, vimos por este meio apresentar o horário com apenas 3 horas de trabalho seguidas diariamente de forma a facilitar a colaboradora que se encontra em licença de amamentação.*

*Relativamente à flexibilidade de horário como prevê o código do trabalho artigo 56º:*

*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 de intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*Assim sendo, o horário para início de funções no próximo dia 5 (cinco) de Março de 2017 da Colaboradora é:*

*Horário sem horas de amamentação:*

*11:00 às 20:00 com 1 hora para almoçar;*

*Horário a gozar licença de amamentação*

*(até a criança perfazer 1 ano — NOVEMBRO 2017)*

*11:00 ao 12:00 goza 1 hora de amamentação;*

*Trabalha: 12:00 às 15:00;*

*Pausa para almoço: 15:00 às 16:00;*

*2ª pausa para amamentação: 16:00 às 17:00;*

*Trabalha: 17:00 às 20:00*

*Horário durante licença de amamentação:*

*12:00 às 15:00 e das 17:00 às 20:00*

*Informamos mais ainda, que se todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora pretendessem prestar o seu trabalho no horário de abertura ou intermédio, gradualmente a loja deixaria de ter funcionários para o atendimento dos clientes durante o horário intermédio e o horário do fecho.*

*De tal forma que a empresa teria de contratar mais funcionários para o horário do*

*fecho que é aquele onde se verifica maior fluxo de clientes.”*

- 1.1.3** Por carta data de ... .03.2017, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Acuso a receção da carta de V. Exas, rececionada no dia ... de Março de 2017. Cabe-me em resposta, nos termos do n° 4 do art° 57° do Código do Trabalho, reiterar tudo o solicitado no pedido que formulei, sendo certo que o que está em causa é o meu caso pessoal que, por si, não tem as consequências que referem. Na verdade, o horário que indiquei e os limites que referi são aqueles que me permitem conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar, dado ter um agregado familiar composto, para além de mim, por 2 filhos de 4 meses e nove anos de idade, respetivamente, conforme declaração que junto.*

*Não é por acaso que são omitidas as folgas que me ficarão a caber e que sistematicamente são alteradas, aliás, daí que conclua, reiterando o pedido formulado, e solicitando o envio imediato do processo para a CITE.*

*Por todo o exposto, entendo que a recusa que me está a ser notificada, não obedece ao disposto no artigo 57°, n° 2 do Código do Trabalho, pois não há qualquer demonstração objetiva por parte da empresa para que lhe seja impossível organizar um horário de trabalho conforme solicitado e muito menos demonstra que a situação lhe cause prejuízos, ou existam exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*De facto, o empregador deve organizar o trabalho de modo a facilitar o trabalhador a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar nos termos do artigo 127°, n°3, conjugado com o artigo 212°, n°2, al. b), ambos do Código do Trabalho.*

- 1.1.4** Consta do processo carta datada de ... .03.2017, que se transcreve:

*“Ex.mos Srs.,*

*Tomei conhecimento (ainda que não formalizada) da alteração do meu horário que pretendem.*

*Sucede que tal alteração choca com o pedido de flexibilidade de horário que*

*apresentei e com o período de amamentação, para o qual solicitei dispensa. Daí que reitere o solicitado na minha anterior carta, insistindo em que seja estabelecido um horário que me permita dar apoio aos meus filhos de 4 meses e 9 anos de idade, respetivamente.”.*

- 1.1.5.** Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou os comprovativos de envio e receção de documentos e o mapa de horários de trabalho. Não foi junto ao processo o documento n.º 5 indicado no pedido de parecer prévio à CITE.
- 1.1.6.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: pedido da trabalhadora; intenção de recusa da entidade empregadora; carta da trabalhadora; apreciação da intenção de recusa; declaração da trabalhadora requerente; mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

## **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.

**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 requerente, mãe de duas crianças com 9 anos de idade e com 4 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a atividade profissional em regime de horário flexível "*o horário pretendido é das 9H da manhã às 18H da tarde.*".

**2.10.** Na intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado, pela entidade empregadora que: "*as necessidades da empresa por motivos de maior fluxo de vendas incidem nas horas de almoço,*

---

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

*horas do lanche e que estas representam 70% das vendas do dia e aos sábados e domingos é quando se verifica o maior fluxo de clientes com registo de maiores vendas.(...) mais ainda, que se todos os trabalhadores em situação idêntica à da trabalhadora pretendessem prestar o seu trabalho no horário de abertura ou intermédio, gradualmente a loja deixaria de ter funcionários para o atendimento dos clientes durante o horário intermédio e o horário do fecho. De tal forma que a empresa teria de contratar mais funcionários para o horário do fecho que é aquele onde se verifica maior fluxo de clientes.”.*

- 2.11.** Na referida intenção de recusa foi ainda indicado “o horário para início de funções no próximo dia 5 (cinco) de Março de 2017 (...) Horário sem horas de amamentação: 11:00 às 20:00 com 1 hora para almoçar; (...) Horário durante licença de amamentação: 12:00 às 15:00 e das 17:00 às 20:00”.
- 2.12.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio “reiterar tudo o solicitado no pedido que formulei, (...) Não é por acaso que são omitidas as folgas que me ficarão a caber e que sistematicamente são alteradas, (...)pois não há qualquer demonstração objetiva por parte da empresa para que lhe seja impossível organizar um horário de trabalho conforme solicitado e muito menos demonstra que a situação lhe cause prejuízos, ou existam exigências imperiosas do funcionamento da empresa.”
- 2.13.** 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> e respeitar a existência de um intervalo de descanso não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, conforme doutrina constante do Parecer n.º 15/CITE/2010 e do previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a

trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>.

- 2.14.** De acordo com o mapa de horários de trabalho são distribuídos horários por seis trabalhadores/as, com inícios entre as 7.00h e as 12.00h e termo entre as 15.00h e as 20.00h.
- 2.15.** Alegando a entidade empregadora, como exigências imperiosas da empresa, o facto de se verificar o: "*maior fluxo de vendas incidem nas horas de almoço, horas do lanche e que estas representam 70% das vendas do dia e aos sábados e domingos é quando se verifica o maior fluxo de clientes com registo de maiores vendas*", não se vislumbram as razões que justificam a impossibilidade de conceder à trabalhadora com responsabilidades familiares a possibilidade de exercer a sua prestação de trabalho entre as 9.00h e as 18.00h.
- 2.16.** Neste sentido, e não tendo sido clarificadas e demonstradas, na intenção de

---

<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<sup>3</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> 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<sup>3</sup>, 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."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.



recusa que foi notificada à trabalhadora, as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento que impossibilitariam a atribuição de um horário flexível e as razões imperiosas que determinariam a impossibilidade de afetar os restantes cinco trabalhadores/as da referida loja ao período de funcionamento entre as 18.00h e as 20.00h, não se consideram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que demonstrem a impossibilidade de conceder o requerido.

- 2.17.** No que se refere à dispensa para amamentação, importa informar que os períodos de dispensa deverão ser os indicados pela trabalhadora e não os indicados pela entidade empregadora. A este respeito poderão ser consultados os pareceres da CITE, disponíveis em [www.cite.gov.pt.](http://www.cite.gov.pt), designadamente, o Parecer n.º 154/CITE/2016 e o Parecer n.º 261/CITE/2016.
- 2.18.** Relativamente ao prazo para o exercício do direito e uma vez que o mesmo poderá ir até aos 12 anos das crianças, informa-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.”.*

### **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 clarificadas e demonstradas, pela entidade empregadora, as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde exerce atividade a trabalhadora requerente que impossibilitariam a atribuição de um horário flexível requerido.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as 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 5 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**