

## **PARECER N.º 260/CITE/2021**

**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 1551-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 24.05.2021, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

**1.2.** A entidade empregadora recebeu, via CAR, datada de 27.04.2021, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«[...] por motivo de ter um filho menor, com seis anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cf. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido da qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cf. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 9 horas às 17:30 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo [...].»*

**1.3.** Em 14.05.2021, PMP, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos

seguintes termos:

«[...]

*Acusamos a receção da sua carta, datada de 26 de abril de 2021, recebida a dia 27 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em resposta à mesma, antes de mais, notamos que o horário ora solicitado por V. Exa. — 9 horas às 17:30, com 30 minutos para refeição - é ilegal, pois o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, nos termos do artigo 213.º do Código do Trabalho.*

*Adicionalmente, nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Clínica em causa, o horário ora solicitado é impraticável.*

*Pois, olhando para o horário de funcionamento da Clínica e às efetivas necessidades do seu funcionamento, é impossível fixar o seu horário de trabalho das 9 horas às 17:30, de segunda a sexta-feira, e ainda assim garantir o seu normal funcionamento.*

*Assim, seria possível atribuir-lhe um horário em regime flexível, que fosse de encontro com as suas expetativas, se a ... tivesse tido em consideração por um lado, o horário de funcionamento da Clínica, e, por outro, o horário de funcionamento do serviço de ... — o que não aconteceu.*

*Senão vejamos:*

- 1) V. Exa. exerce funções de ..., no serviço de ...*
- 2) Como é do seu conhecimento, enquanto ... no serviço de ..., compete-lhe: acolher e acompanhar os clientes, auxiliar o ..., executar as tarefas de higienização e limpeza dos espaços e equipamentos e realizar tarefas administrativas relacionadas com o serviço.*
- 3) Ora, a Clínica tem disponíveis sete ..., sendo que, cada médico ..., precisa sempre de uma ..., para o assistir.*
- 4) Para o efeito, é indispensável que o horário de trabalho da equipa de ... seja elaborado em função do horário de funcionamento do serviço e de disponibilidade dos médicos ...*
- 5) Assim sendo, temos o seguinte:*

*Horário de funcionamento (e horário de disponibilidade dos ...):*

*Segunda a Sexta-feira: 9-13 horas/14-20 horas*

*Sábado: 9-13 horas*

*6) Assim, em função do acima referido, apenas os seguintes horários estão instituídos e garantem o funcionamento do serviço de ...:*

*9 — 20 horas (com pausa das 13-14 horas para almoço, porque o serviço está fechado neste período)*

*9 — 13 horas*

*14 — 20 horas*



*Excepcionalmente, poderá haver necessidade de, aos sábados, escalar uma ... uma hora antes da abertura ou após o encerramento da atividade para assegurar limpezas mais profundas ao serviço.*

*7) Assim, facilmente se demonstra que o horário solicitado (a definir entre as 9 horas e as 17:30, de segunda a sexta-feira, com 30 minutos para refeição) não existe!*

*8) E não é viável que venha a existir um horário entre as 9 horas e as 17:30, com 30 minutos para refeição, porque isso significaria que a ... estaria escalada em horas fora do período de funcionamento.*

*9) Por outro lado, fixar o seu horário de trabalho nos termos solicitados implicaria que a Clínica tivesse de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o horário as 17:30 às 20 horas - ou seja, para fazer apenas 2:30/dia durante cinco dias por semana. Pois, de outra forma, não seria possível garantir o descanso obrigatório e o descanso complementar aos restantes ... deste serviço (que praticam os horários referidos supra) e, aliás, levaria a que V. Exa. não cumprisse a carga horária contratada de 40 horas semanais!*

*10) Em suma, conceder o horário fixo que V. Exa. solicita implicaria:*

*10.1) Que V. Exa. estivesse ao serviço em períodos sem qualquer atividade, uma vez que os ... fazem uma pausa de almoço das 13 às 14 horas;*

*10.2) Que a Clínica tivesse de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o horário das 17:30 às 20 horas; ou*

*10.3) Que a Clínica fechasse por completo a agenda de determinado médico ... após as 17:30 porque, a partir dessa hora, o médico ... não teria uma ... para o assistir — o que, como facilmente compreenderá, é impossível à Clínica optar por qualquer uma destas hipóteses!*

*11) Portanto, torna-se evidente que o horário solicitado não é, nem pode ser, praticado pela Clínica por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e igualmente por impossibilidade de substituição de V. Exa., visto que a sua presença é essencial para acompanhar o trabalho do médico ..., que apenas termina às 20 horas.*

*12) Logo, a Clínica estaria inteiramente disponível a atribuir-lhe um verdadeiro horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, desde que V. Exa. tivesse tido em consideração no seu pedido a salvaguarda das necessidades do serviço e o respetivo horário de funcionamento.*

*13) Em alternativa, a Clínica pode considerar a possibilidade de trabalho a tempo parcial, desde que sejam assegurados os períodos de funcionamento de manhã ou tarde referidos supra.*

*Mais,*

*13) Não obstante todos os fundamentos supraexpostos, recordamos que a Clínica já se disponibilizou para facilitar a definição do seu horário e que, dentro do possível, fosse ao*



*encontro das suas necessidades — disponibilidade que mantém.*

*14) Pois, atualmente o seu horário de trabalho está organizado da seguinte forma:*

*Segunda-feira (dia de descanso complementar)*

*Terça-feira: 9-13 horas/14-20 horas*

*Quarta-feira: 9h-13 horas/14-20 horas*

*Quinta-feira 9-13 horas/ 14-20 horas*

*Sexta-feira: 14 — 20 horas*

*Sábado: 9 — 13 horas*

*Domingo (dia de descanso obrigatório)*

*15) Assim, dentro dos seus condicionalismos, a Clínica sempre se mostrou disponível para adaptar o horário de V. Exa. às suas necessidades familiares, o que acabou por si rejeitado. Mantém-se, contudo, a nossa disponibilidade para considerar o regime dentro dos horários existentes no Serviço de ...*

*Deste modo, não resta alternativa à Clínica senão formalizar a recusa do seu pedido de horário em alegado regime flexível, nos termos por si formulados [...]».*

**1.4.** A requerente não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Apenso ao processo não vem, também, documento algum.

## **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 trabalho/família (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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 só pode recusar o pedido com base 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 este prazo, 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.

**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 pelo conceito «aquele [horário] 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT 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 PNT diário, podendo esta



duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora requer que o seu horário de trabalho seja «de segunda a sexta-feira das 9 horas às 17:30s, com 30 minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de seis anos.

**2.18.** E refere que pretende que o pedido perdure pelo limite máximo permitido por lei, ou seja, o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

**2.19.** A requerente menciona ainda expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** À partida, todos os requisitos formais do pedido estariam cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Na intenção de recusa, o empregador alega os seguintes motivos para indeferir a pretensão da requerente:

- Ilegalidade do pedido, ao reduzir a hora de almoço a 30 minutos;
- Exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Disponibilidade para o trabalho num horário em que a Clínica se encontra fechada;
- Necessidade de contratar mais um colaborador para colmatar as ausências da requerente ou ocorrência da circunstância de ficarem horários a descoberto; e
- Insubstituibilidade da trabalhadora.

**2.22.** Analisando cada argumento individualmente, e pela ordem em que surgem na



intenção de recusa, o primeiro improcede para os efeitos ora em análise, porquanto é orientação predominante nesta Comissão permitir que trabalhadores/as com crianças menores de 12 anos a cargo reduzam a sua pausa para almoço para 30 minutos, com o intuito de assim conseguirem conciliar o trabalho com a família.

**2.23.** O segundo argumento improcede igualmente, porquanto ao empregador não é apenas exigível que invoque uma das duas exceções permitidas por lei para deferir a recusa de um horário flexível a trabalhadores/as especialmente protegidos/as – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.24.** Com efeito, ao empregador é ainda necessário que fundamente de forma articulada essa invocação, estabelecendo um nexo de causalidade entre o pedido do/a requerente e a impossibilidade fáctica de a organização funcionar como regularmente na eventualidade de tal solicitação ser atendida.

**2.25.** O que não sucede no caso em apreço.

**2.26.** Na verdade, se a requerente se encontra contratualmente vinculada a prestar 40 horas de trabalho semanais e a Clínica está aberta 10 horas por dia de segunda a sexta-feira, mais quatro horas aos sábados, sempre haverá períodos em que a mesma terá de ser substituída por um/a colega.

**2.27.** O terceiro argumento, porém, procede, já que não é legítimo à requerente solicitar trabalho num horário em que a organização se encontra fechada, pelo motivo de que não reúne condições para prestar o serviço a que se obrigou via contratual.

**2.28.** Assim sendo, e apesar de – à partida – o pedido aparentar cumprir todos os requisitos formais legalmente exigidos, verifica-se que – destarte ser legítimo a trabalhadores/as especialmente protegidos reduzir a pausa de almoço para 30 minutos, isso não pode suceder em situações como esta, em que a Clínica se encontra pura e simplesmente fechada, sendo impossível a uma ... exercer as suas funções quando não existem pacientes para atender.

**2.29.** Por este terceiro argumento proceder, torna-se desnecessário analisar os dois argumentos remanescentes invocados pelo empregador.

**2.30.** Se for essa a vontade da requerente, a mesma pode realizar novo pedido donde, para além de constarem os três requisitos formalmente exigidos nos artigos 56.º e 57.º



do CT – horário pretendido, prazo para o mesmo vigorar dentro do limite legal e declaração de autoria própria de que reside com o menor em comunhão de mesa e de habitação – conquanto assegure que pede um horário em que a Clínica se encontra em funcionamento, para que lhe seja possível prestar serviço efetivo.

**2.31.** 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.

**2.32.** 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, caso assim o queira, atendo-se ao horário de funcionamento da organização.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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 EM 09 DE JUNHO DE 2021,  
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO GERAL DOS  
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN),  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA  
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**