

## **PARECER N.º 397/CITE/2022**

**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 nº CITE-FH/1840/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 30.05.2022, 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 Rececionista nesta organização.

**1.2.** A 06.05.2022, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., [...], com a categoria profissional de Rececionista, venho requerer a V. Exa., nos termos das disposições conjugadas dos artigos 33.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT):*

*A requerente é mãe de um menino, nascido em 18 de julho de 2016, com quem vive em comunhão de mesa e habitação [...]*

*Por esse motivo, e para prestar assistência imprescindível e inadiável ao seu filho, requer que lhe seja autorizada a sua prestação laboral em regime de horário flexível, que nos termos do artigo 56.º/2 do CT, [...]*

*Como complemento na educação do meu filho, conto com o apoio do estabelecimento de ensino, mas o mesmo não suprime todas as necessidades relativamente ao horário de trabalho que realizo.*

*Para o efeito, proponho que as horas de início e termo do período diário de trabalho ocorram entre as 10 e as 18 horas, com uma hora de pausa para refeição entre as 13 e as 14 horas, de segunda a sexta feira, excluindo feriados, com folga semanal ao sábado e domingo, de forma a prestar ao menor os cuidados necessários.*

*O presente requerimento vigoraria até o máximo exequível [...].».*

**1.3.** Em 16.05.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«[...] Acusamos a receção do e-mail datado de 6 de maio de 2022, no qual solicita flexibilidade de horário, requerendo [...]

Após criteriosa análise do seu pedido formulado e avaliado, o impacto de tal concessão no funcionamento desta Instituição, o ... vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

#### **I-DO CONCEITO DE HORÁRIO FLÉXIVEL -**

Pese embora o seu horário flexível, a verdade é que o pedido formulado não corresponde ao conceito de horário flexível legalmente previsto.

Com efeito, nos termos do artigo 56.º/2 do Código do Trabalho (doravante abreviadamente CT), o horário flexível é [...] competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...], conforme alínea b), do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

Assim, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro dos limites temporais estabelecidos pelo empregador.

Contudo, o pedido formulado por si consubstancia antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 10horas e de saída às 18horas, fixando inclusivamente o horário de pausa das 13 às 14horas.

Ora, este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, estabelecido nos artigos 58.º e 57.º do CT.

A acrescer, V. Exa. requer também uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar os dias de descanso ao sábado e domingo - ao invés de segunda e terça-feira conforme contratualmente estabelecido - o que também não se enquadra no regime da flexibilidade horária estatuído no artigo 56.º do CT.

Em face do exposto, o ... entende que não se encontram preenchidos os requisitos legais que o obrigam a atribuir a V. Exa o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

#### **II- DAS RAZÕES IMPERIOSAS PARA O FUNCIONAMENTO DA INSTITUIÇÃO E DA IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIR A TRABALHADORA**

A crescer à fundamentação supra exposta, existem ainda razões imperiosas para o funcionamento do ... que impossibilitam a substituição de V. Exa que obstam à atribuição do horário de trabalho por si requerido.

Como V. Exa. certamente terá conhecimento, o ... está aberto todos os dias, funcionando de segunda-feira a sexta-feira das 10:30 às 12:30 e das 14:30 às 18:30, e aos sábados, domingos e feriados, das 14:30 às 18:30.

Sendo que, como também é do seu conhecimento, o ... é uma entidade sem fins lucrativos que, pela sua natureza, tem apenas uma única trabalhadora no quadro com a categoria profissional de rececionista — [a requerente].

*Com efeito: de forma a salvaguardar o normal funcionamento do ..., é imprescindível que a trabalhadora que cumpre a função de rececionista realize o horário fixo de quarta a sexta-feira, das 9:30 às 13horas e das 14horas às 18:30, e aos sábados e domingos, das 14 às 19horas, com descanso semanal obrigatório à segunda-feira e descanso semanal complementar à terça-feira, uma vez que, por razões de gestão operacional, é impossível substituir a trabalhadora em dias que não os de descanso semanal previamente estabelecidos.*

*Foi, aliás, por esse motivo que, quando esta instituição realizou o processo de recrutamento que levou à contratação de V. Exa, estabeleceu especificamente que o horário de trabalho a cumprir seria o supracitado, que, reitera-se, é o único horário de trabalho realizado pelo(s) trabalhador(es) com a categoria profissional de rececionista na instituição.*

*Ora, a realidade é que não laborando V. Exa. aos sábados, domingos e feriados, tal resultaria na impossibilidade de abertura ao público do ..., que traria – naturalmente - grave prejuízo para a instituição, uma vez que a função realizada por V. Exa é imprescindível para o normal funcionamento do ..., nomeadamente para a receção e direcionamento dos visitantes.*

*Por este motivo, o ... não pode atribuir a V. Exa o horário de trabalho e dias de folga solicitados, porquanto tal situação resultaria condicionamento do normal funcionamento da atividade do ... (resultando mesmo no seu encerramento aos fins-de-semana) e consequentemente colocaria em causa a subsistência da própria instituição [...].»*

**1.4.** Via eletrónica, em 20.05.2022, a requerente realizou a sua apreciação nos seguintes moldes:

*«Após receção de carta registada com AR datada de 16 de maio de 2022 com a intenção de recusa ao meu pedido de regime de horário flexível enviado por email no dia 6 de maio de 2022, venho por este meio indicar o seguinte:*

*Foi solicitada por mim a [...]*

*Considerarei a hora de abertura do ... (10:30) e mantive a hora de termo que pratico (18horas).*

*O meu horário de trabalho durante os dias úteis não corresponde ao indicado na carta recebida, sendo que, de quarta a sexta-feira, o meu horário é das 9 às 13horas e das 14 às 18horas. O horário de termo foi acordado verbalmente, após reunião presencial, devido ao horário do infantário/creche do meu filho, e começou a ser praticado em setembro de 2019.*

*Desta forma, no total, o meu contrato verbal de trabalho, que iniciou a 1 de agosto de 2008, é de 35 horas semanais.*

*Desde a data da minha admissão, e mesmo após ser mãe (a 18 de julho de 2016) com*

*guarda total do meu filho (família monoparental), sempre cumpri o meu horário, uma vez que sempre me foi possível conciliar as questões familiares com as laborais, graças à retaguarda familiar (avós maternos) que tinha.*

*Em novembro de 2021 informei, verbalmente, a entidade patronal que, a partir de março de 2022, deixaria de ter essa retaguarda familiar por motivos de mudança de residência da mesma para outra cidade.*

*Sou a única colaboradora com responsabilidades parentais,*

*Nas minhas ausências (folgas, férias, baixas médicas ou licenças), o ... sempre arranjou substituto para assegurar o serviço de Receção.*

*No período excecional que vivemos devido à pandemia (COVID-19), o ... da esteve em situação de lay-off, de 1 de abril a 18 de maio de 2020, tendo reaberto nesta data com o serviço de Receção (acolhimento e direcionamento de visitantes).*

*Eu — indicada como a única trabalhadora no quadro com a categoria profissional de Rececionista - regresssei ao trabalho a 1 de julho de 2020, cerca de 1 mês e meio depois da abertura do ... ao público, por indicação da entidade patronal.*

*Durante esse período, o trabalho de Receção foi assegurado.*

*Tal situação repetiu-se após o confinamento de 2021: o ... reabriu a 5 de abril, com o mesmo serviço de Receção, mas eu fiquei em teletrabalho até ao dia 5 de maio (com exceção da semana de 19 a 23 de abril) [...]».*

**1.5.** Ao processo o empregador não juntou mais 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 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.

**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 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 as horas de início e termo do período diário de trabalho (PNT) ocorram entre as 10 e as 13 horas e as 14 e as 18 horas, de segunda a sexta feira, excluindo feriados, com folga semanal ao sábado e domingo.

**2.17.** A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de um menino de 6 anos na modalidade de família monoparental, a quem cabe prestar assistência imprescindível e inadiável.

**2.18.** E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** A trabalhadora refere expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Em suma, o pedido reúne todos os requisitos legais, PNT incluído.

**2.21.** Na intenção de recusa, o empregador alega, por um lado que o solicitado não conforma um verdadeiro pedido de horário flexível; por outro lado, que existem necessidades imperiosas do funcionamento da organização. Passemos a analisar os dois argumentos em detalhe.

**2.22.** Quanto ao primeiro argumento o mesmo improcede, desde logo, pelo que já foi referido no ponto **2.20.** do presente parecer. Com efeito, a lei limita-se a estipular três requisitos formais obrigatórios para que um pedido deste tipo proceda. E a requerente cumpre-os. O n.º 3 do artigo 56.º é aplicável somente aos casos em que é a entidade empregadora a realizar o horário de trabalho do/a requerente.

**2.23.** Ainda a este respeito se refira, caso dúvidas se mantenham, o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de novembro de 2021, relativo ao processo n.º 242/16.7BECBR, através do qual é subscrita a interpretação da CITE no que respeita à interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho, relativamente ao pedido dos fins de semana, no âmbito do requerimento de horário flexível.

**2.24.** Prossequindo para o segundo motivo alegado pelo empregador, que na verdade se aproxima mais da insubstituibilidade da trabalhadora do que das necessidades imperiosas do funcionamento da organização, embora ambos os motivos estejam interligados e sejam os dois passíveis de excecionar o deferimento de pedidos de flexibilidade horária pelas entidades empregadoras de acordo com o artigo 57.º/2 do CT, o mesmo procede.

**2.25.** Isto é, entende-se que o empregador conseguiu demonstrar, através de um raciocínio fundamentado e lógico, assente em premissas sinalagmáticas, que o facto de atribuir à requerente o horário pretendido afetaria o normal funcionamento do ...

**2.26.** Mais: sendo a única trabalhadora contratada com a função de rececionista do Museu, é evidente que todas as substituições a que o empregador teve de recorrer ao longo de situações de férias ou faltas daquela se justificam, não estando aqui em causa colega algum/a omitido/a aquando da intenção de recusa.

**2.27.** De igual forma, quando a requerente alega situações passadas em contexto pandémico, como o próprio nome das medidas tomadas então indicava, as mesmas foram excecionais, ou seja, para vigorar apenas e somente durante aquele(s) período(s) de tempo. Uma vez considerada a Covid endémica, findo o teletrabalho obrigatório, há que tornar a lidar com as consequências práticas daí advenientes – no caso em apreço, com o facto de a requerente ser a única trabalhadora a deter as funções profissionais de Rececionista no ...

**2.28.** 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 ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/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 OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 22 DE JUNHO DE 2022**