

## **PARECER N.º 278/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 CITE-FH/1053/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 01.04.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de Operador de Valores nesta organização.

**1.2.** A 24.02.2022, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«..., [...], vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, ... e ..., de 5 e 7 anos de idade, respetivamente. Isto, até que o ... de 5 anos, complete 12 anos de idade.*

*Tal solicitação alicerça-se nos seguintes motivos:*

- 1. Tenho dois filhos menores [...] que vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação, e que necessitam do meu apoio e acompanhamento.*
- 2. O meu filho ... sofre de problemas comportamentais, em que apresenta um quadro de hiperatividade, conforme atestado médico em anexo, pelo que precisa de acompanhamento, tanto psicológico, como médico.*
- 3. A outra progenitora, ..., sofre de epilepsia, o que a impossibilita de prestar assistência aos filhos durante a noite, conforme relatório médico em anexo [...]*
- 4. Deste modo, sou a única pessoa, após concessão de horário flexível, disponível para acompanhar as crianças, nomeadamente na logística escolar e acompanhamento às consultas médicas.*
- 5. Atualmente, pratico o horário da meia-noite às 8:30, com 30 minutos de pausa para refeição, pelo que pretendo que me concedam a seguinte modalidade de trabalho:*

*manter o PNT de 8 horas de trabalho, solicitando apenas que o mesmo tenha início às*

8:30 e termo às 17:30, aos dias úteis, com folgas fixas aos fins-de-semana [...]».

**1.3.** Em 17.03.2023, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, nos seguintes termos:

«[...]»

*No que se refere ao horário agora solicitado, a ... não pode conceder o pretendido por razões imperiosas do funcionamento da empresa.*

*De entre os serviços que são atribuídos a V. Exa. e aos seus colegas, está o tratamento de valores, em geral, e o tratamento de nota, em particular. Que, como sabe, é um serviço prestado, sobretudo, à tarde/noite, entre as 15 e as 9 horas, para possibilitar a recolha e entrega de valores durante o horário de expediente dos bancos.*

*Pelo mesmo motivo, e inevitável que os trabalhadores da secção prestem trabalho ao fim de semana, sendo o mesmo rateado entre todos os trabalhadores por questões de segurança e justiça. Ainda assim, tal não significa que todos os trabalhadores da secção necessitem de prestar trabalho em todos os fins de semana.*

*Conforme descrito, como característica da atividade, o maior fluxo de trabalho na secção do tratamento de nota/moeda verifica-se no período da tarde/noite, pelo que - ao atribuir a V. Exa. o horário solicitado - verificar-se-á um défice de trabalhadores a prestar serviço no turno da noite, face ao volume de trabalho existente.*

*Ora, como V. Exa. percebera, tal situação originaria a sobrecarga de trabalho aos outros operadores de valores da secção do tratamento de nota/moeda, gerando desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na prestação do serviço, podendo por em causa a segurança, o fim último da política empresarial da empresa.*

*Por outro lado, em consequência do descrito, a ... incorre no risco de incumprimento contratual perante os seus clientes, pois os horários de reporte, creditação nas contas dos clientes, entre outros, estão contratualmente estabelecidos. Ora verificando-se um défice de trabalhadores na secção do tratamento de nota/moeda, no período da tarde/noite, onde se verifica maior fluxo de trabalho e um excesso de trabalhadores durante o turno da manhã, os níveis de serviço serão comprometidos, originando o incumprimento das condições contratuais perante os clientes da empresa.*

*Competindo à empresa organizar os horários de trabalho de forma que garanta o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente), mas também competindo ao facilitamento da conciliação trabalho/família, continuamos à sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da ..., encontrar um horário que se adequa às suas necessidades de assistência e acompanhamento da sua família.*

*Pelo exposto, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível a empresa atribuir a todos os funcionários com filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se par em causa o funcionamento da ...».*

**1.4.** Ainda via CAR, em 24.03.2022, o requerente realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

*«Com referência à resposta da entidade empregadora, que rececionei a 22.03.2022, em que foi manifestada a intenção de recusa do pedido apresentado de prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores ... e ..., conforme disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, ... [...] vem, nos termos no artigo 57.º/4 do Código do Trabalho, apresentar a seguinte apreciação:*

*1. O trabalhador tem dois filhos de 5 e 7 anos de idade, que vivem consigo, em comunhão de mesa e habitação, e que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento, como declarado e comprovado por atestado médico no pedido apresentado, visto um dos menores sofrer de problemas comportamentais, onde apresenta um quadro de hiperatividade, e, por isso necessitar de ser acompanhado, tanto psicológica, como medicamente.*

*2. A outra progenitora, ..., sofre de um problema neurológico -epilepsia, o que a impossibilita de prestar assistência aos filhos menores principalmente durante a noite, conforme relatório médico em anexo, que atesta padecer desse problema, e refere que a mesma tem vários episódios epiléticos no período do sono, em que corre riscos de morte súbita, e, por isso, precisa da presença do marido para auxiliar no cuidado dos filhos menores.*

*3. O trabalhador é o único, posteriormente a concessão do horário flexível, disponível para acompanhar os filhos, nomeadamente, para os levar/trazer de/para a escola, bem como atividades extracurriculares, muito importantes para uma evolução favorável da sua condição. Para acompanhar em consultas de pediatria, bem como nas consultas de rotina de uma criança menor.*

*4. No entanto o trabalho que lhe é atribuído pela entidade empregadora é o horário da meia-noite às 8:30 com 30m de intervalo para jantar, com folgas alternadas e trabalho aos fins de semana.*

*5. Ora, este horário põe em causa a prestação da assistência imprescindível aos meus filhos menores, sendo que um deles tem uma deficiência, já descrita anteriormente, impossibilitando a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.*

*6. No pedido apresentado com vista a prática laboral em horário flexível, foi solicitado pelo trabalhador que o PNT de 8 horas de trabalho diárias se compreendesse no horário*

*de trabalho com início às 8:30 e termo às 17:30 todos os dias úteis do ano, conforme disposto no artigo 56.º/3-b) do Código do Trabalho.*

*7. [...]*

*8. O trabalhador desempenha funções na categoria profissional de Operador de Valores.*

*9. Estas mesmas funções podem ser realizadas em qualquer um dos Departamentos em que a entidade empregadora se encontra organizada [...]*

*10. Na verdade, vários são os trabalhadores, com a mesma categoria profissional do requerente que se encontram a desempenhar funções apenas nos dias úteis do ano, conforme o mapa de horários de trabalho dos trabalhadores que desempenham funções naquela categoria profissional.*

*11. Há, portanto, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado pelo trabalhador, considerando os superiores interesses do filho menor portador de deficiência e, portanto, a sua vida familiar, e, por outro, o exercício das funções correspondentes a sua categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.*

*Assim considerando:*

- Que o trabalhador é o único, posteriormente à concessão do horário flexível disponível para acompanhar os filhos menores, um deles portador de uma condição especial;*
- Que, mantendo o PNT de 8 horas de trabalho diárias, e solicitada a prática laboral em regime de horário flexível, com início às 8:30 e termo às 17:30 todos os dias úteis do ano, nos termos do artigo 56.º/3-b) do Código do Trabalho, das funções correspondentes à categoria profissional de Operador de Valores, em qualquer um dos Departamentos em que estas funções são desempenhadas;*

- Que as funções desempenhadas em qualquer dos já referidos enumerados departamentos correspondem à categoria profissional do requerente, encontrando-se vários colegas do mesmo a desempenhar as suas funções apenas em dias úteis;*

*Manifesta-se oposição à intenção de recusa, que resulta da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado, de prática laboral em regime horário flexível, mantendo o PNT de 8 horas de trabalho diárias, e solicitando-se que o mesmo se compreenda no horário de trabalho das 8:30 às 17:30 todos os dias úteis do ano, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, enquanto viverem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador; nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho».*

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

## 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, o trabalhador solicita a atribuição do turno da manhã, das 8:30 às 17:30, nos dias úteis do ano.

**2.17.** O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos de 5 e 7 anos de idade, uma vez que, por um lado, a outra progenitora sofre de epilepsia e não lhe pode valer durante a noite; e, por outro lado, a criança mais velha foi diagnosticada com hiperatividade, precisando de frequentar, tanto consultas médicas, como psicológicas e atividades extracurriculares. Isto, para além da normal logística escolar inerente a qualquer criança.

**2.18.** O trabalhador quer que o pedido perdure pelo prazo máximo legalmente permitido, que nesta situação é o 12.º aniversário do filho mais novo, e não – como o requerente refere – enquanto as crianças viverem com o pai em comunhão de mesa e de habitação. Esta é uma condição exclusiva de crianças deficientes ou com doença oncológica – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** O requerente declara que mora com os filhos em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** Assim sendo, conclui-se que o pedido reúne com todos os requisitos legais obrigatórios para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador resume-se a alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, bem resumidas no seguinte parágrafo: «Pelo exposto, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível a empresa atribuir a todos os funcionários com filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se par em causa o funcionamento da ...».

**2.22.** Contudo, como o trabalhador alega e comprova, através do mapa de horários relativo a março de 2022, existem outros colegas com a mesma categoria profissional e adstritos ao mesmo departamento da empresa que gozam do turno solicitado nas mesmíssimas condições, ou seja, com as folgas fixas aos fins-de-semana.

**2.23.** Ora, sublinhe-se, desde logo, que o facto de o empregador já ter concedido a flexibilidade horária a outros/as colegas do requerente não é um motivo para recusar o dele. Pelo contrário, o princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e transversal a toda a legislação laboral, obriga a que casos semelhantes recebam o mesmo tratamento.

**2.24.** Assim sendo, e não tendo a flexibilidade horária qualquer tipo de prioridade – nem quanto à antiguidade do/a trabalhador/a, nem quanto ao número de filhos/as, nem quanto à idade das crianças, nem quanto a qualquer outro motivo – o empregador tem de dar a este trabalhador a mesma prerrogativa que já concedeu aos/às seus/suas colegas na mesma situação, sob pena de estar a violar grosseiramente um direito basilar, que constitui um pilar do estado de direito democrático que é Portugal.

**2.25.** Quando/Se suceder a situação de o Departamento a que o requerente presta

funções se tornar ingerível devido à quantidade de trabalhadores/as a gozar do(s) mesmo(s) turno(s), aquilo que o empregador tem a fazer é aplicar a teoria da rotatividade, que consiste em tirar a todos/as os/as requerentes a mesma parcela do solicitado, para que todos/as gozem da mesma parcela do direito à flexibilidade horária.

**2.26.** 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 27 DE ABRIL DE 2022**