

## **PARECER N.º 438/CITE/2023**

**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/2136/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 03.05.2023, via eletrónica, 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 Operadora de Valores nesta organização.

**1.2.** A 03.04.2023, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível em turno das 8:30 às 17:30, somente aos dias úteis, para prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 11 anos, que sofre de uma incapacidade de 60% - e atesta documento médico de tal facto. Isto, porque o outro progenitor tem as mesmas funções, na mesma empresa.

**1.3.** Em 24.04.2023, a trabalhadora receciona, via CAR, carta emitida pelo empregador em 20.04.2023., a seguinte intenção de recusa:

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

*De entre os serviços que são atribuídos a V. Exa. e aos seus colegas esta o tratamento de valores em geral e o tratamento de nota/moeda em particular. Que, como, sabe, e um serviço prestado sobretudo a tarde/noite e ao fim de semana. E assim e, para possibilitar a recolha e entrega de valores durante o horário de expediente dos clientes da ..., nomeadamente dos bancos.*

*Ainda assim, tal não significa que, todos os trabalhadores da secção necessitem 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, e ao fim de semana, pelo que ao atribuir a V. Exa. o horário solicitado e os dias de descanso solicitados*

*verificar-se-á um défice de trabalhadores a prestar serviço no turno da noite e nos sábados e domingos face ao volume de trabalho existente nesses dias.*

*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 ...*

*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, em determinados dias e horários, os níveis de serviço serão comprometidos, originando o incumprimento das condições contratuais perante os clientes da empresa.*

*Por outro lado, conforme já transmitido, inexistem necessidades/vagas naquele turno, pelo que, ao atribuir-lhe o horário solicitado verificar-se-á um excesso de trabalhadores no turno da manhã.*

*Ressalva-se que, o seu requerimento não consubstancia um verdadeiro pedido de horário flexível, pois não indica os limites dentro dos quais pretende que seja organizado o seu horário de trabalho, antes fixa o horário de trabalho, algo que compete ao empregador ao abrigo do poder de direção e de organização e gestão da atividade económica. Sendo que, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho [...] Pelo exposto, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível à ... atribuir a todos os funcionários com filhos menores um horário no turno da manhã e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se por em causa o funcionamento da Empresa».*

**1.4.** Na mesma data em que receciona a intenção de recusa, a trabalhadora realizou a sua apreciação, reiterando basicamente o solicitado.

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já indicados.

## **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 requerente solicita o turno da manhã, somente aos dias úteis.

**2.17.** O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 11 anos, que sofre de uma incapacidade de 60%, medicamente comprovada no respetivo pedido. Isto porque o outro progenitor labora também por turnos, e na mesma organização.

**2.18.** Sem menção ao prazo porque pretende que o solicitado perdure, a requerente tem direito à flexibilidade horária enquanto o descendente consigo morar em comunhão de mesa e habitação.

**2.19.** A requerente refere expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais se encontram, cumulativamente, preenchidos, PNT incluído.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, e antecipando desde já que todos os

argumentos aventados improcedem para os efeitos ora em apreço, passa-se a explicar o porquê disso mesmo.

**2.22.** Em primeiro lugar, o empregador não prova o que diz quando refere que o serviço prestado pela requerente decorre, «sobretudo, à tarde/noite e ao fim de semana».

**2.23.** Pelo que, juridicamente, é um argumento irrelevante.

**2.24.** Em segundo lugar, parece lógico que «ao atribuir a V. Exa. o horário solicitado [...], verificar-se-á um défice de trabalhadores a prestar serviço no turno da noite e nos sábados e domingos face ao volume de trabalho existente nesses dias».

**2.25.** Corresponde ao reverso da medalha de tirar a requerente destes turnos e colocá-la, unicamente, no horário da manhã, como requerido.

**2.26.** No entanto, essa é uma questão de gestão de pessoas que cabe ao empregador fazer para que a ora requerente possa exercer um direito especial do qual é titular de gozo.

**2.27.** Desde logo, porque não há lugares marcados ou cativos no turno da manhã, como o empregador parece fazer crer, quando refere que «inexistem necessidades/vagas» naquele horário.

**2.28.** A flexibilidade horária desconhece antiguidade dos/as trabalhadores/as, ordem temporal dos pedidos, número de filhos ou qualquer outro critério. Todos/as os/as titulares de gozo deste direito devem poder gozá-lo na mesma proporção.

**2.29.** Pelo que, sempre que determinado turno se encontre saturado ou, ao invés, a descoberto, para que os direitos básicos dos/as trabalhadores sem menores ou dependentes a cargo fiquem assegurados, o(s) turno(s) mais pretendido(s) terão de ser rateados pelos/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as na mesma proporção, para que todo este grupo goze da flexibilidade horária em igual medida.

**2.30.** Só assim, através da chamada teoria da rotatividade, se cumpre o princípio da igualdade de tratamento no trabalho face aos/às cuidadores/as de crianças menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

**2.31.** Em terceiro lugar e último lugar, e a propósito deste não configurar um pedido de horário flexível na aceção legal, remete-se para o ponto 2.20. do presente parecer.

**2.32.** 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 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE MAIO DE 2023**