

## PARECER N.º 322/CITE/2023

**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/1526/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.03.2023, via CAR, 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 funções de ... nesta organização.

**1.2.** A 23.02.2023, pela mesma via, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, cujo conteúdo tem o seguinte teor:

*«[...] por motivo de ter dois filhos menores, de 8 meses e de seis anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto [na lei].*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade.*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido da qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação.*

*Por último [...], solicitava a V. Exas. que tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, entre as 23:30 e as 8 horas, com intervalo de 30 minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo».*

**1.3.** Em 14.03.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

*«Acusamos a receção da V/ comunicação, que data de 23.02.2023, na qual solicita à Entidade Empregadora autorização para trabalhar em horário flexível, entre as 23:30 e as 8 horas, com intervalo de 30 minutos para refeição, pretendendo ainda beneficiar permanentemente dos dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo.*

*Como é do V/ conhecimento, a Entidade Empregadora explora o ..., desempenhando V. Exa. as funções inerentes à categoria profissional de ...*

*Ora, a secção da ... não encerra, encontrando-se em funcionamento todos os dias do ano, 24 horas por dia.*

*O respetivo serviço da ... é assegurado, para além de V. Exa., por quatro outros trabalhadores, dispondo aquela secção dos elementos estritamente necessários ao seu funcionamento, como abaixo melhor explicaremos.*

*O período de funcionamento daquela secção é assegurado por 3 horários:*

- Horário da manhã — das 8 às 16horas*
- Horário da tarde - das 16 às 24horas*
- Horário da noite — das 00 às 8horas*

*Neste seguimento, cumpre salientar que a Entidade Empregadora, em obediência à Regulamentação Coletiva de Trabalho, concede um fim de semana de folga por mês a cada trabalhador. A escala abaixo demonstra (a título exemplificativo) essa distribuição das folgas:*

*[Tabela]*

*Ora, se concedêssemos descanso semanal fixo ao sábado e domingo — como sugerido por V. Exa. - teríamos de prejudicar os restantes trabalhadores, já que não conseguiríamos assegurar que todos gozassem de um fim de semana de folga por mês, uma vez que estes têm de assegurar as folgas de V. Exa., passando a verificar-se uma situação como a seguinte:*

*[Tabela]*

*Não nos parece justa, nem adequada tal situação.*

*Aliás, a injustiça e desproporcionalidade de tal situação é ainda mais evidente se atendermos ao facto de outros restantes colegas de trabalho de V. Exa. também terem responsabilidades familiares. É que há também outros trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, pelo que tem a entidade empregadora de tratar todos os trabalhadores que se encontrem na mesma situação por igual forma.*

*Além disso, e sem esquecer, a unidade ... em que V. Exa. desempenha funções é uma unidade que regista picos de ocupação semanal nas noites de fim de semana e, portanto, nesses dias, verifica-se a necessidade de execução de um maior número de tarefas, de forma a garantir a satisfação dos clientes.*

*Assim, e face ao exposto, a organização do trabalho está distribuída de igual forma nos sete dias da semana, sendo muitas das vezes devido à elevada ocupação, com maior incidência ao fim de semana — precisamente os dias em que V. Exa. solicita ter folga todas as semanas.*

*Sem prescindir, caso a Entidade Empregadora concedesse que V. Exa. prestasse trabalho nos termos propostos, o que sucedia é que quando algum trabalhador se*

*encontrasse a faltar/impedido de prestar trabalho seria impossível à Entidade Empregadora manter o serviço de receção ativo as 24 horas do dia, sete dias por semana, já que tendo V. Exa. folgas fixas ao fim-de-semana a Entidade Empregadora não poderia organizar o horário de trabalho de V. Exa. de forma a, conjuntamente com os restantes trabalhadores, dar resposta a estas necessidades, garantido que estivesse um/a trabalhador/a em cada um dos horários na receção.*

*Portanto, atenta a gestão e organização interna da respetiva secção, a ... só poderia atender ao pedido se, para tanto, recorresse à contratação de outro trabalhador, sempre que um trabalhador se encontrasse de férias ou a faltar, o que se mostra, naturalmente inviável, tendo até presente a atual conjuntura, e tal decisão consubstanciaria uma inadequada gestão dos recursos humanos disponíveis, com os prejuízos daí decorrentes para a viabilidade económica da entidade empregadora.*

*Ora, como é do V. conhecimento, é imprescindível a presença de, pelo menos, um/a colaborador/a na secção ... no decorrer do seu período de funcionamento, todos os dias da semana, durante as 24 horas/dia.*

*E, portanto, atentos os recursos humanos disponíveis — cinco colaboradores — para que o serviço de receção se possa manter em funcionamento no horário que lhe é destinado, tal só se mostra possível se um ou dois colaboradores assegurarem cada um dos horários, conseguindo desta forma garantir a presença de um/a colaborador/a em cada um dos horários e durante todo o período de funcionamento da secção.*

*Por fim, cumpre salientar que entende a Entidade Empregadora que o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, sendo que tal posição é corroborada pela ...*

*Ora, a verdade é que já desde o mês de setembro de 2022 que V. Exa. vem prestando trabalho no horário entre as 00 e as 8 horas, com folgas rotativas. Sendo que a entidade empregadora não obsta a tal. Aliás, a entidade empregadora sempre tentou atender às necessidades de todos os trabalhadores, conciliando da melhor forma possível a sua vida pessoal e familiar.*

*Pelo que, à semelhança do que vem sendo a sua posição nesta matéria, a entidade empregadora apenas aceita que V. Exa. preste trabalho de segunda a domingo, entre as 00 e as 8 horas com duas folgas rotativas por semana, tendo direito a que esses dias sejam sábado e domingo uma vez por mês.*

*Todavia, a entidade empregadora não pode consentir que se fixe o horário solicitado por V. Exa. já que, para tanto, teriam de ser retirados direitos a outros trabalhadores tal como referido supra e fique em crise o normal e eficiente funcionamento da unidade ...*

*Em resumo, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa acima melhor descritas, a entidade empregadora, vê-se forçada a recusar o pedido de V. Exa.,*

*nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho [...]*».

**1.4.** O trabalhador não realizou qualquer apreciação.

**1.5.** Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos referidos.

## **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 o turno da noite apenas aos dias úteis.

**2.17.** Sem especificar o fundamento do pedido, o mesmo será conciliar trabalho e família,

como é sabido ser o escopo deste regime jurídico especial destinado a cuidadores/as de crianças menores de 12 anos de idade.

**2.18.** E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova da família – cf. artigo 56.º/1 *in fine* do CT

**2.19.** O trabalhador refere também expressamente que mora com os filhos, de 6 anos e de cinco meses, em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

**2.21.** Em relação à Intenção de Recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** As mesmas improcedem, pelos motivos que se passam a expor: a regulamentação coletiva de trabalho é legislação ordinária, enquanto este tipo de direito parental, sendo relativo, constitui legislação especial. Assim sendo, este tem prevalência sobre aquele.

**2.23.** Mais se acrescente que aqui não estão em causa questões de justiça, mas de igualdade. Suportadas pela legislação devida, bem entendido.

**2.24.** Assim, e ao contrário do que diz o empregador, não há desproporcionalidade alguma no que o requerente pede pelo facto de ter colegas também com filhos. Se estes/as quiserem e cumprirem os requisitos legais, são livres de fazer o mesmo pedido ao empregador.

**2.25.** O ... salienta que os seus picos de atividade são à noite, o que coincide com o pedido do trabalhador. Mais especifica que são as noites dos fins-de-semana, o que não comprova, donde, a mesma afirmação não passa de uma mera alegação de facto, sem relevância jurídica para a questão em apreço.

**2.26.** Ainda prosseguindo com a análise dos motivos constantes da IR do empregador, o deferimento do requerido em nada obsta ao normal funcionamento da organização – menos ainda à necessidade de contratar outra pessoa.

**2.27.** Isto porque, a única coisa que o empregador tem a fazer é fixar este trabalhador no turno da noite, somente aos dias úteis, mantendo os outros quatro colegas a rodar



por todos os turnos existentes, e atribuindo-lhes as respetivas folgas rotativas como tem feito até agora.

**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 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 ao trabalhador 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 E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 26 DE ABRIL DE 2023**