

## PARECER N.º 690/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 3280 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.09.2022, a CITE recebeu da sociedade ....., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 29.07.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. A trabalhadora requer o horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.
  - 1.2.2. A requerente tem uma filha nascida em 19.08.2007, que, segundo refere a entidade empregadora, a trabalhadora juntou um *"Atestado Médico de incapacidade Multiuso, relativo à sua filha Mariana, com 15 anos de idade, o mesmo refere que a incapacidade é suscetível de variação futura, devendo ser reavaliado no ano de 2022"*.

- 1.2.3. Declara garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 40 horas, em média de cada período de 4 semanas e que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha.
- 1.2.4. A requerente pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho entre as 9h30 e as 13h30 e as 14h00 e as 18h00.
- 1.3. Em 18.08.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a recusa do seu pedido de horário flexível por parte da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"Na verdade, apesar de juntar um "Atestado Medico" de incapacidade Multiuso, relativo à sua filha Mariana, com 15 anos de idade, o mesmo refere que a incapacidade é suscetível de variação futura, devendo ser reavaliado no ano de 2022". Assim, este Atestado no presente ano deixa de ter validade para os efeitos pretendidos.*
- 1.3.2. *Por outro lado, a "deficiência" da sua filha, declarada pelo menos desde 2020, não a impediu de exercer o seu horário de trabalho nos últimos dois anos, não fazendo sentido que neste momento e sem melhor prova exista uma alteração da situação.*
- 1.3.3. *Acresce que, as suas funções na empresa são exercidas somente por outra funcionária, não permitindo que lhe seja concedido horário flexível, porque não existe a possibilidade de a substituir quando não se encontra ao serviço ou nas horas em que deixa de trabalhar, se tiver direito ao horário flexível.*
- 1.3.4. *O pedido de flexibilização do horário pode ser recusado por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou por*

*impossibilidade de substituir o trabalhador. Neste caso, a empresa não tem possibilidade de a substituir no horário em que deixar de exercer funções e em férias da outra única trabalhadora, que também exerce as suas funções.*

1.3.5. *Ainda no que diz respeito à redução da hora de almoço, que propõe, cumpre esclarecer que o regime legal do horário flexível não prevê essa para 30 minutos, pelo que, ainda que o mesmo fosse concedido teria sempre de ser autorizado pelos serviços do Ministério do Trabalho, como previsto no Código do Trabalho.*

1.3.6. *Face a todo o acima exposto, não lhe é concedido o regime de horário flexível, sem prejuízo de melhor avaliação no futuro, de forma que os seus verdadeiros interesses e o interesse desta empresa sejam salvaguardados”.*

1.4. Não consta do presente processo que a requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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”.*
- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º 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 diário”.*
- 2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

**2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”,* e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”,* estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

**2.4.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do

trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5. Nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, pelo que, a lei ao não estabelecer um limite mínimo permite que esse intervalo de descanso possa ser de meia hora, conforme entendimento desta Comissão, constante do parecer n.º 15/CITE/2010, publicado em *www.cite.gov.pt*.
- 2.6. E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da instituição, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da instituição.
- 2.7. Na verdade, no pressuposto de que a filha da requerente, de 15 de idade, seja portadora de deficiência ou doença crónica, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios

humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE, no pressuposto de que a filha da requerente ,de 15 de idade, seja portadora de deficiência ou doença crónica, emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., 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 de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 28 DE SETEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**