

## PARECER N.º 869/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 4292 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.11.2022, a CITE recebeu da XXXXX., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora XXXXX, 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 06.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que “desempenha funções na loja situada no XXXXX de ..., vem solicitar a concessão do regime de horário de trabalho flexível para trabalhador com responsabilidades familiares de modo a acompanhar a sua filha, nascida a 02 de maio de 2022.*
  - 1.2.2. *Fundamento este pedido com o facto deter a cargo a minha filha menor com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação, o outro progenitor, devido a sua atividade profissional não tem*

*disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a menor necessita.*

- 1.2.3. *Proponho que a flexibilidade de horário se mantenha pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerimento, nos seguintes termos:*
- 1.2.4. *De segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) das 10h às 19h, com início a partir de 06 de novembro do ano corrente.*
- 1.2.5. *Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas”.*
- 1.3. Em 19.10.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.3.1. *“V. Ex.a formula o pedido de horário flexível que subsume ao facto de ser mãe de uma menor nascida em Maio de 2022, sem contudo referir em concreto o prazo previsto durante o qual pretende esse horário flexível, como impõe o disposto no artigo 57º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.*
  - 1.3.2. *Ora, salvo o devido respeito por opinião diversa e pese embora não seja N. intenção colocar em causa os motivos que eventualmente existam para a formulação do presente pedido, V. Ex.a não fundamenta devidamente o pedido formulado e muito menos justifica a impossibilidade do menor ficar a cargo de uma terceira*

*peessoa familiar (nomeadamente dos avós) ou na creche quando V. Ex.a se encontra a trabalhar.*

- 1.3.3. Acresce que, ainda que assim não fosse, como é do conhecimento de V. Ex.a, a loja onde trabalha encontra-se aberta ao público de segunda-feira a domingo, no horário compreendido entre as 10h00 e as 23h30, motivo pelo qual, sem colaboradores para desempenhar o horário desenvolvido pela loja, seria impossível que a mesma se mantivesse em funcionamento.*
- 1.3.4. V. Ex.a tem conhecimento desse facto desde que foi outorgado o contrato de trabalho, sendo que o trabalho que desempenha exige e sempre exigiu esta flexibilidade nos horários dos nossos colaboradores, nomeadamente a disponibilidade para trabalhar aos fins de semana e após as 19h00, condição essencial para a sua contratação.*
- 1.3.5. Acresce ainda que, uma vez que o horário de trabalho que pratica na empresa é variável, tem sempre a faculdade de, consoante o mesmo, organizar a vida pessoal e as responsabilidades familiares, com a necessária antecedência.*
- 1.3.6. Existem assim exigências imperiosas atinentes ao funcionamento da empresa e da loja onde trabalha que nos impedem de aceder ao pedido que formula, como poderá compreender.*
- 1.3.7. Por outro lado, pese embora todos saibamos da dificuldade de muitas famílias gerirem as suas vidas pessoais e as responsabilidades familiares face ao trabalho que desempenham, caso todos os colaboradores solicitassem o mesmo que V. Ex.a ficaríamos sem trabalhadores que cumprissem as horas noturnas.*

- 1.3.8. *Com efeito, como sabe, trabalham na mesma loja outras colaboradoras mulheres que certamente têm ou terão também responsabilidades familiares.*
- 1.3.9. *Face ao exposto e uma vez que necessitamos que continue a exercer as funções que desempenha nos horários de trabalho que vem desempenhando até ao presente, sendo os horários organizados e repartidos por todos os colaboradores da loja de forma igualitária e no sentido de todos gozarem dos períodos de descanso de direito por Lei, não podendo a empresa substituí-la por outro colaborador que cumpra o horário, somos forçados a recusar o V. pedido”.*
- 1.4. Em 24.10.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## 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. 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 empresa, 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 empresa.
- 2.6. Na verdade, 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da XXXXX., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares XXXXX.
- 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 23 DE NOVEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.