

## PARECER N.º 936/CITE/2023

**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 4633 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 20.09.2023, a CITE recebeu do ..., 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 22.08.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como trabalhadora ao serviço da empresa, venho por este meio solicitar a atribuição de licença para assistência a filha menor de idade, todos os sábados e os feriados para poder acompanhar a filha em casa, porque se encontram fechadas as creches.*
  - 1.2.2. *Pretende-se que esta licença tenha início a 22/08/2023 e que dure, previsivelmente até aos (12 anos)”.*

- 1.3. Em 14.09.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequencia da sua missiva, através da qual solicita a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de folgas fixas aos sábados e feriados, cumpre esclarecer que a avaliação da possibilidade de atribuição da flexibilidade horária pretendida depende do cumprimento de determinados formalismos, nomeadamente os previstos no Acordo de Empresa e no Código do Trabalho, através dos quais se exige a junção de comprovativos do que alega.*
- 1.3.2. *Ora, até à data não foi feita prova da sua situação familiar, que não foi contextualizada, da situação escolar da menor, ou da situação profissional do outro progenitor, de modo a ser passível à empresa avaliar o que solicita.*
- 1.3.3. *Nesse sentido, e porque inexistente qualquer evidência da idade da menor em causa, de que resida com a mesma sem outro suporte familiar, do horário do estabelecimento escolar que a menor eventualmente frequenta, e de que o progenitor da criança não pode assumir as responsabilidades parentais nos sábados e feriados em que se encontra escalada, não se encontram preenchidos os requisitos necessários à atribuição do pretendido horário flexível, nomeadamente os requisitos formais, previstos no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho e na cláusula 26ª do Acordo de Empresa, pelo que recusamos o pedido de alteração de horário de V. Exa”.*

- 1.4. Não consta do presente processo, que a trabalhadora 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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. 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.
- 2.5. Na verdade, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter identificado pelo nome e pela idade a sua filha, cfr. artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do referido Código, e, também, não ter declarado que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
  
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 11 DE OUTUBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.