

**PARECER n.º 1068/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 5060 - FH/2023

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 11.10.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora, 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 12.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que está “a exercer a função de Técnica de ... nesta empresa, vem requer, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 33.º a 65.º, do Código do Trabalho:*
  - 1.2.2. *Que lhe seja autorizado o regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, pelo*

*período de 1 (um) ano, nos seguintes termos: Das 08:30 às 12:30 e das 13:00 às 17 horas.*

- 1.2.3.** *Este pedido deve-se ao facto de por questões de estabilidade emocional do menor e ainda pelo facto do progenitor exercer atividade profissional ao qual está impedido totalmente de exercer o poder paternal por completa incompatibilidade de horários”.*
- 1.3.** Em 02.10.2023, a entidade empregadora apresentou à trabalhadora, a sua resposta, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Na comunicação de V. Exa sob resposta, informa V. Exa pretender passar a exercer trabalho em horário de trabalho flexível; por outro lado, manifesta a intenção de passar a cumprir horário de trabalho fixo, embora diferente daquele agora praticado.*
- 1.3.2.** *Ora, o horário flexível é definido pela lei como aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.3.** *Ou seja, o horário que V. Ex<sup>a</sup> declara pretender passar a cumprir não consubstancia horário flexível, tal como legalmente definido, pelo que a fixação do horário pretendido por V. Exa terá de ser negado.*
- 1.3.4.** *Sem prejuízo do exposto, admitindo que V. Exa pretenda, efetivamente, passar a cumprir horário flexível, também essa pretensão deverá ser indeferida.*
- 1.3.5.** *De facto, a forma como se mostra organizado o funcionamento da empresa inviabiliza a adoção de horário nessa modalidade.*

- 1.3.6. *Como é do conhecimento de V. Exa, os trabalhadores que exercem (como V. Exa) as funções de técnico de ... trabalham em regime de turnos rotativos, a cada semana, alternando os horários das 6:00 às 14:00 horas, das 14:00 às 22:00 horas, e das 22.00 às 6:00 horas.*
- 1.3.7. *Sendo três os trabalhadores ao serviço da empresa que cumprem as funções de técnico de ..., mostra-se indispensável o cumprimento dos horários descritos pelos três trabalhadores, por forma a assegurar a presença, na empresa, a todo o tempo, de um técnico com aquelas funções.*
- 1.3.8. *Pelo exposto, comunica-se a V. Exa a intenção de indeferir o pedido formulado por V. Exa; nos termos da lei, poderá V. Exa pronunciar-se, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação”.*
- 1.4. Em 04.10.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Primeiramente, devo esclarecer que não solicitei trabalhar em regime de horário fixo, mas que me fosse concedido flexibilidade de horário de modo que seja possível conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar. (artigo 56 e 572 do CT).*
- 1.4.2. *Tal como referem no vosso parecer somos 3 trabalhadores (incluindo eu) na empresa que cumprem os requisitos para as funções de técnico de ..., ao qual também é importante salientar que ao todo na secção em questão somos 6 efetivos, onde um deles, chefe e responsável da secção e outros 2 que se encontram de baixa prolongada sem previsão de regresso ao trabalho, onde no meu*

*entender para um bom funcionamento já se teria que ter criado uma forma de substituir os mesmos, o que não aconteceu até à data de hoje.*

- 1.4.3.** *Para além dos argumentos supra referidos e em resposta à recusa do meu pedido, acho de extrema importância salientar que foi diagnosticado ao menor em questão, perturbação ..., considerado legalmente uma doença crónica. Encontra-se atualmente em tratamento, sendo acompanhado por um médico da especialidade, que no seu entender é essencial que o menor tenha rotinas implementadas no seu dia-a-dia, nomeadamente e principalmente na esfera familiar e escolar, o que com os horários rotativos não me dão a disponibilidade pretendida que o mesmo necessita.*
- 1.4.4.** *Também saliento e sublinho para o facto do outro progenitor se encontrar atualmente ausente por motivos profissionais, sendo este ..., o que faz com que a presença seja reduzida face ao espectável para um ambiente familiar normal.*
- 1.4.5.** *Contudo e resumindo, não tenho suporte familiar ou rede de apoio que me possa garantir auxílio de forma regular e frequente.*
- 1.4.6.** *Ainda, para vosso conhecimento, o menor sofre bastante com alterações de rotina, necessita de previsibilidade e estabilidade de forma consistente, sendo primordial para garantir o seu bem-estar motivo pelo qual estando eu num regime de horários por turnos com mudanças constantes de hora de entrar e sair não consigo garantir a rotina que o meu filho precisa e necessita como diagnosticado para a sua própria estabilidade e regulação”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 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. 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, que são os limites previstos na lei, 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. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora, "das 08:30 às 12:30 e das 13:00 às 17 horas", põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que "as funções de

*técnico de ... trabalham em regime de turnos rotativos, a cada semana, alternando os horários das 6:00 às 14:00 horas, das 14:00 às 22:00 horas, e das 22.00 às 6:00 horas”, pelo que, “sendo três os trabalhadores ao serviço da empresa que cumprem as funções de técnico de ..., mostra-se indispensável o cumprimento dos horários descritos pelos três trabalhadores, por forma a assegurar a presença, na empresa, a todo o tempo, de um técnico com aquelas funções”.*

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável 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 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 8 DE NOVEMBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.**