

## PARECER N.º 1139/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 5500 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 30.10.2023, a CITE recebeu ... , 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 02.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como e do Vosso conhecimento, sou mãe de ... de 12 anos, que reside comigo e com o pai.*
  - 1.2.2. *A nossa filha frequenta a Escola, com horários compreendidos entre as 08h30, 16h30. O meu marido é trabalhador do Hospital ..., com o horário das 08h30 às 16h30.*

- 1.2.3. *A ... é acompanhada na Consulta de ..., por diagnóstico de perturbação crónica, com dificuldade específica de aprendizagem da leitura e escrita e perturbação de hiperatividade e défice de atenção. Trata-se de uma criança com Necessidades Educativas Especiais, que necessita de Apoio Educativo individualizado. Face a estas características necessita do meu apoio para o acompanhamento das tarefas escolares no horário pós-escolar.*
- 1.2.4. *Fiz um pedido de horário flexível que me foi concedido até a ... fazer 12 anos, tendo o mesmo terminado em abril do presente ano. No entanto, os horários rotativos que pratico atualmente não me permitem garantir este acompanhamento que é fundamental para a ... progredir nos estudos e na sua vida futura. Assim e, de acordo como Artigo 56º nº 1 do Código do Trabalho "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 flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos."*
- 1.2.5. *Face ao exposto, venho solicitar que o meu horário de trabalho, de forma a garantir a o acompanhamento escolar da Eliane, seja organizado entre as 06h30 e as 16h30, como aconteceu até Abril do presente ano.*
- 1.2.6. *Caso a situação se altere comprometo-me a informar de imediato V. Exas."*
- 1.3. Em 27.10.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1. *“Na sequência do pedido de horário flexível e dos documentos que apresentou, informamos que submetemos os mesmos para análise dos nossos serviços internos de medicina no trabalho, os quais consideraram que a patologia indicada não consubstancia uma deficiência ou doença crónica.*
- 1.3.2. *Face ao exposto, e ainda atendendo às dificuldades organizacionais em conceder o horário solicitado na loja em que labora, o seu pedido de prorrogação da flexibilidade de horário não poderá ser aceite.*
- 1.3.3. *No entanto, solicitamos que exponha a situação ao seu Responsável de Loja e/ou Coordenadora, por forma a encontrarem, em conjunto, uma solução que vá de encontro ao pretendido, salvaguardando o funcionamento da loja e a organização da equipa”.*
- 1.4. Em 27.10.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo que *“após a receção do vosso e-mail venho por este meio informar que mantenho o meu pedido de flexibilidade de horário, e que fico a aguardar uma resposta por parte da CITE”.*

## **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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.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 efetuar 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, 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. Na verdade, 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 não apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois 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, sem prejuízo de acordo entre as partes e no pressuposto da filha da trabalhadora em causa ser portadora de deficiência ou doença crónica, a CITE 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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, 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 E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**