

PARECER N.º 702/CITE/2024

**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 2991 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 28.05.2024, a CITE recebeu da, 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 23.04.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** “Há mais de 20 anos exerço as funções de “Operadora de Supermercado Especializada” na empresa e venho por este meio requerer a V. Exas., nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, a concessão do regime de horário de trabalho flexível, pelo prazo legalmente estatuído naquela legislação e logo que seja legalmente possível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho

(Ismael) menor de 13 anos de idade, com o seguinte horário de trabalho:

- 1.2.2.** De segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00); Aos Sábados das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00); Exclusão de serviço aos Domingos;
- 1.2.3.** *O motivo pelo qual me leva a requerer a V. Exas. a flexibilidade de horário prende-se pelo facto de ter sido diagnosticado ao meu filho Ismael uma perturbação do Espectro do Autismo (ainda que sem compromisso cognitivo), o que faz com que tenha dificuldades no relacionamento interpessoal e em expressar emoções, o que interfere no relacionamento com outras pessoas, levando-o a não confiar e a interpretar incorretamente as reais intenções de outras pessoas, motivo pelo qual o meu filho necessita, portanto, de cuidados muito específicos e de acompanhamento e sobretudo supervisão diário (nomeadamente para se vestir, para se alimentar, para se deslocar para a escola e desta para casa).*
- 1.2.4.** *Para o efeito informo V. Exas. que sou mãe solteira e que resido sozinha com o meu filho, e que o pai do Ismael se encontra a residir e a laborarem Inglaterra, motivo pelo qual não tem qualquer tipo de disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que o meu filho necessita, ou de me auxiliar nos cuidados a prestar ao nosso filho.*

- 1.2.5.** *Informo adicionalmente que o Ismael se encontra à minha guarda e aos meus cuidados, na sequência do acordo alcançado com o pai do meu filho quanto à regulação das responsabilidades parentais.*
- 1.2.6.** *Declaro, portanto, que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3.** Em 13.05.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Esta empresa rececionou um novo pedido de horário flexível da trabalhadora, admitida em 10/10/2002, a exercer funções de Operadora Especializada (Supermercado), na nossa loja, para “prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (Ismael), menor com 13 anos de idade.*
- 1.3.2.** *Assim e de acordo com o estipulado no n.º 3 e 4 do art.º 57 do código do trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. a decisão desta empresa relativa ao seu pedido de horário flexível:*
- 1.3.3.** *O horário flexível esta previsto nos artigos 56.º e 57 do Código do Trabalho: Refere o art.º 56.º na seu n.º 1.*
- 1.3.4.** *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.*

- 1.3.5.** *A questão de filho menor de 12 anos volta a não ter aqui qualquer relevância pois o filho para a qual volta a solicitar o horário flexível já tem mais de 12 anos, conforme nos refere a trabalhadora.*
- 1.3.6.** *Então e neste caso em concreto, a questão prende-se em saber se o filho com mais de 12 anos é ou não portador de deficiência ou doença crónica.*
- 1.3.7.** *A trabalhadora, não obstante ter apresentado um único e resumido “Relatório Clínico”, não nos permite comprovar - salvo melhor opinião; a existência de uma doença crónica ou deficiência do filho.*
- 1.3.8.** *Que o mesmo padeça de forma inequívoca e definitiva de perturbação do espectro autismo, nem muito menos o grau/gravidade de autismo.*
- 1.3.9.** *De igual modo, continua a não comprovar que o filho tenha qualquer necessidade de acompanhamento especial no âmbito familiar e escolar.*
- 1.3.10.** *Efetivamente, e salvo melhor opinião, com relevância para este assunto que o único “Relatório Clínico” apresentado, expressa apenas que se trata de um “. jovem com uma perturbação do Espectro do Autismo sem compromisso cognitivo” e “neste momento não se encontra medicado com psicofármacos. Mantém acompanhamento em consulta”, ou seja, não é apresentada informação médica segura e conclusiva, seja quanto à existência de deficiência ou doença crónica, seja quanto aos concretos e efetivos cuidados e necessidades do menor, designadamente quanto ao acompanhamento e supervisionamento diário (nomeadamente para se vestir, para se alimentar, para se deslocar para a escola e desta para casa).*

1.3.11. *Por outro lado, não podemos deixar de referir que o único Relatório Clínico apresentado para este novo pedido: Não contém qualquer critério médico para a avaliação e/ou confirmação do possível transtorno assim como relatórios complementares: Não está assinado pela Exma. Diretora de Serviço em causa, tal como acontecia no anterior “Relatório Clínico” apresentado: Não está devidamente certificado com vinheta da Médica emitente: A tudo isto voltamos a salientar que, para comprovar de forma inequívoca e definitiva a existência de uma doença crónica ou deficiência, o atestado médico de incapacidade multiuso é o documento mais idóneo para comprovar essa incapacidade/deficiência do menor e até mesmo saber se a mesma é temporária ou definitiva.*

1.3.12. *Atendendo ao acima exposto e á falta de comprovação do pedido da trabalhadora no que se refere á efetiva existência de deficiência ou doença crónica do filho, somos a informar da nossa pretensão de recusa total relativamente ao pedido de flexibilização de horário apresentado por escrito, pelos motivos supra indicados”.*

1.4. Em 23.05.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora, no que respeita à doença ou deficiência do seu filho.

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.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta 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 – A CITE informa que:

- 3.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
- 3.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 3.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Face ao exposto, 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, no pressuposto do seu filho ser considerado deficiente ou doente crónico, uma vez que tem mais de 12 anos de idade.**
- 4.2. 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 19 DE JUNHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.