

## PARECER N.º 643/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 2753 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 14.05.2024, por carta registada 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 24.04.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “(...) vem requerer a V.Exa .que seja **atribuído o Regime de horário de trabalho flexível**, artigo 56º do Código do Trabalho, (...),**para prestar apoio** (ir buscar/levar à creche e em breve ao pré-escolar, uma vez que estas não possuem carrinha; assim com o tomar conta e prestar o auxílio necessário, nos horários pós-encerramento dos mesmos) **a seu filho menor (...), nascido a ... de 2021**, uma vez que o seu progenitor não pode ajudar, pois não possui veículo próprio e trabalha longe do local de ensino e residência do menor. Posto isto, para os devidos efeitos, vem requerer a VLExa. que a partir do dia 27 de maio de 2024, que o **horário de trabalho seja compreendido entre as 9 e 18horas, de Segunda a Sexta-feira, passando a folgar Sábados, Domingos e feriados**



***(...) até o seu filho completar 12 anos de idade. A ter em conta que a partir de setembro se inicia o pré-escolar do menor e o horário de encerramento do novo estabelecimento de ensino, passa a ser às 18.30 horas, dando o horário pedido já para o presente ano letivo e o próximo. Declara ainda que possui com o seu filho uma família monoparental e declaração que comprova que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente”***

- 1.3. Por carta datada de 13.05.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) O pedido efetuado pela trabalhadora não cumpre quanto a nós o exigido legalmente:*

*9.a Não contém declaração ou documento que comprove a residência conjunta com a mãe;*

*9.b Não contém qualquer documento que indique o horário do estabelecimento de ensino*

*9.c Não contém qualquer documento que comprove ou pelo menos indique a impossibilidade do pai emprestar apoio nas dificuldades apontadas ou até de ausência de apoio familiar de retaguarda.*

*9.d Não indica prazo provável pelo qual pretende usufruir do benefício previsto legalmente.*

*10 Assim, e salvo melhor opinião, o pedido formulado pela trabalhadora não cumpre os requisitos legais, pelo que não pode proceder*

*11 Não é possível ao empregador fixar um horário de trabalho onde não haja prestação e trabalho da trabalhadora requerente nos períodos por ela pretendidos em 5 dias de trabalho/por semana.*

*12 E não é possível por ser exatamente nesses períodos que a afluência de clientes é maior e existe assim um maior volume de trabalho.*



13 *Veja-se que a atividade da empregadora é o ensino de condução, desempenhando a trabalhadora requerente as funções/tarefas de instrutora de condução.*

14 *Ora, são os períodos do final de dia à semana e aos Sábados de manhã, os mais pretendidos pelos clientes e alunos da Escola da Condução;*

15 *Aliás, crê-se que é facilmente perceptível, que as aulas de condução têm uma maior procura ao final do dia (após o trabalho ou as aulas no caso dos estudantes)*

(...)

17 *Existem neste momento, 3 instrutores de condução (a trabalhadora requerente incluída) trabalhadores da empresa.*

18 *Todos eles, nos períodos em que a requerente pretende ficar dispensada, têm a agenda cheia...existindo inclusivamente durante todas as semanas lista de espera no caso de serem canceladas lições de condução por qualquer motivo*

19 *Aliás, nestes períodos também a gerente presta essas funções-exatamente por existir um acréscimo de trabalho.*

20 *É assim claro que o pedido da trabalhadora tem que ser recusado por exigências imperiosas do funcionamento da empresa;*

21 *Não se trata de adaptar horários ou gerir os horários dos outros trabalhadores, trata-se simplesmente da requerente não querer trabalhar no período em que há mais trabalho e em que TODOS os trabalhadores da empresa são necessários.*

*Termos em que deve o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora ser indeferido por razão imperiosas do funcionamento da empresa”*

- 1.4.** Por carta datada a 16.05.2024 a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o pedido e fundamentado:



“ (...) salvo devido respeito, não se pode concordar com o entendimento de V/Exa, isto porquanto, como requerimento apresentado, foi junto um atestado emitido pelo Presidente da União de Freguesias de ..., ..., ... do e ..., onde comprova que o meu filho menor reside comigo e faz parte do meu agregado familiar (cf. documento que novamente se junta, em anexo). Assim, não corresponde à verdade, que não tenha sido junta qualquer declaração que comprove a residência conjunta do menor com a mãe. Acresce que, no que concerne à declaração do horário de funcionamento da creche, efetivamente, por lapso, não foi junta a declaração correta, lapso esse pelo qual me penitencio desde já, juntando para o efeito a declaração correta (cf. Declaração em anexo emitida pelo Centro Social de ...). (...) Acresce ainda que, os avós paternos ainda se encontram a trabalhar e a avó materna do menor, para além de sofrer de problemas de saúde, não detém carta de condução para poder ir buscar o menor à creche e já não pode contar com o seu marido, entretanto falecido (avô do menor) pelo que, não existe qualquer retaguarda familiar. Contudo, importa referir, que assim posições indicadas por /ou indicie que o pai do menor para além de trabalhar longe do local de residência e ensino do menor, não manifesta disponibilidade para ajudar a aqui, exponente (...)”

## 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.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.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.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/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, 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.**

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., **por forma a que dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento da empresa onde trabalha.**
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**