

PARECER N.º 246/CITE/2014

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 685 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.07.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador..., 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, datado de 26.06.2014 e efetuado nos termos do artigo 57.º do Código de Trabalho, dirigido à sua entidade empregadora, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Apesar de não ser necessária justificação de acordo com o artigo 57.º, este pedido é feito pelas seguintes razões:
 - É-nos difícil encontrar alguém que vá buscar o nosso filho à escola;
 - Tempo necessário para o normal relacionamento entre pais e filho;
 - Preciso de tempo para conseguir fazer algum desporto, devido à sua compleição;

- Preciso de ajudá-lo nas suas tarefas escolares (Português Matemática, etc.);
 - Não temos ninguém que cuide do nosso filho aos fins de semana, tendo nós de pedir diversos favores a pessoas amiga e a alguns familiares”.
- 1.2.2.** “Também devo de referir que nos é impossível contratar alguém que nos substitua em algumas das nossas tarefas, devido ao nosso nível de vencimento, ex.: no mês de maio fiz 52 horas extra e o meu vencimento no mês de junho vai ser de 875.24 Euros”.
- 1.2.3.** “Como no disposto no artigo 57.º, venho também identificar o nosso agregado familiar: ..., Cônjuge e ..., Filho”.
- 1.2.4.** “Está disponível em anexo nesta carta os Cartões de Cidadão do nosso agregado familiar e também o Atestado de comunhão de mesa e habitação da Junta de Freguesia de... da cidade de ... passado pelo Presidente da Junta de Freguesia Sr. ...”.
- 1.2.5.** “Apesar de no artigo 57.º, referir que este pedido pode ser extensível aos dois pais da criança ao mesmo tempo, o pedido vai ser somente feito para mim devido à situação contratual da minha esposa”.
- 1.2.6.** “A duração do pedido como disposto na alínea a) do artigo 57.º vai ser o máximo permitido ou seja até aos 12 anos de idade do nosso filho”.
- 1.2.7.** Em termos de organização do horário de trabalho poderei entrar ao serviço entre as 06h30 e as 07h00 de manhã e sair às 16h30 da tarde nos períodos de escola e às 17h30 em períodos não escolares gostaria

que as minhas folgas passassem de Quarta e Quinta-Feira para o fim de semana”.

1.3. Em 09.07.2014, a entidade empregadora responde ao trabalhador requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Quanto ao pedido de horário flexível, para os efeitos do regime da flexibilização de horário previsto nas citadas disposições do Código do Trabalho, diz-se horário flexível aquele em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho desde que respeite o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (cfr. n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56.º)”.

1.3.2. “Ora, a atividade que o senhor se obrigou a prestar à ..., S.A., concretiza-se, essencialmente, na condução de veículos pesados de passageiros afetos ao transporte de passageiros, serviços estes que a ... tanto explora em regime de concessão ou de simples autorização, como presta em cumprimento de contratos de transporte regular especializado ou de contratos ocasionais”.

1.3.3. “Os serviços concessionados, bem como os que dependem de simples autorização e os serviços regulares especializados caracterizam-se, além do mais, por estarem sujeitos a itinerários, a frequências, a tarifas e, o que no caso é primordial, a horários predeterminados que o transportador se obriga a cumprir, não só perante os passageiros, como também perante a entidade concedente”.

- 1.3.4.** “Os serviços ocasionais, por seu turno, são normalmente organizados por operadores turísticos, obedecem a programas de viagem que o transportador se obriga a cumprir e tanto podem durar um como vários dias, sendo que, neste caso, os horários, os itinerários e frequência e a duração das paragens podem variar de dia para dia”.
- 1.3.5.** “Significa isto que a natureza da própria atividade, designadamente a referida obrigatoriedade de se respeitarem os horários previamente programados e que variam ou podem variar de dia para dia, inviabiliza, na prática, a possibilidade de se deixar ao arbítrio do trabalhador a escolha das horas de início e as horas de termo da prestação do seu trabalho, sendo, por isso, absolutamente incompatível com a prática de um regime de horário de trabalho flexível. Donde, pelos motivos expostos é intenção da ..., S.A. recusar a atribuição do requerido horário flexível”.
- 1.3.6.** “Quanto ao pedido de alteração das folgas, a laboração da ... ocorre em todos os dias da semana, pelo que os dias de descanso semanal dos seus trabalhadores, em especial dos que, como o senhor, estão adstritos à realização de serviços de transporte, estão repartidos por todos os dias da semana, tendo em atenção as necessidades de transporte que a empresa tem de satisfazer em cada um dos dias”.
- 1.3.7.** “De momento não há necessidades de transporte que cumpra suprir que imponham ou sequer aconselhem a alteração dos dias de descanso semanal dos senhores motoristas afetos à zona operacional a que o senhor pertence”.

- 1.3.8.** “Assim, a alteração por si pretendida - mudar os dias de descanso à quarta-feira e quinta-feira para o sábado e o domingo - só seria possível se, em contrapartida, um dos senhores motoristas que atualmente folgam ao sábado e ao domingo, aceitasse trocar esses dias pela quarta-feira e quinta-feira”.
- 1.3.9.** “Ora, nenhum senhor motorista se mostrou disponível para alterar os seus dias de descanso, pelo que, também nesta parte, é propósito da ... recusar o seu pedido”.
- 1.4.** O 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.** “Como exposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, venho por este meio refutar os pressupostos da carta por que foi enviada em resposta ao meu pedido”.
- 1.4.2.** “A ..., S.A., tal como o senhor refere tem serviços concessionados, tais como, Expressos (...), transporte público urbano em diversas companhias do grupo. Alugueres tais como transportes de e para fabricas, escolas, Câmaras municipais, Clubes de Futebol, transferes, etc. Dentro deste universo de serviços é possível que se encontre uma escala que vá de encontro ao meu pedido, a não ser que o senhor esteja a referir que quase todas as escalas se encontrem com horas extra agregadas às mesmas de forma regular (o que não vai de encontro com a legislação laboral) e por isso a sua alegação de ser impossível atender ao meu pedido”.

- 1.4.3.** “Mais, como é de seu conhecimento tenho um contrato de Trabalho de cedência para com ..., S.A., na qual trabalho há quatro anos e que tem serviços que se coadunam com o meu pedido”.
- 1.4.4.** “Como também devia de ser do conhecimento do senhor, na zona operacional a que pertenço as folgas podem ser mudadas quando o meu superior entenda, por exemplo na empresa para a qual estou a trabalhar (... , S.A.) foram alteradas folgas a alguns colegas para Sexta-feira e Sábado ou para Domingo e Segunda-feira. Mesmo sendo eu o trabalhador mais antigo, não foi utilizado esse critério, segundo o meu chefe direto foram "outros serviços", critério que na altura eu achei um pouco discriminatório”.
- 1.4.5.** “Devo também lembrar que um colega de trabalho de nome ... foi transferido a pedido dele para outra empresa do grupo (...), que tinha como folgas Sábado e Domingo sendo que ninguém da empresa alterou as suas folgas para esses dias”.
- 1.4.6.** “Mais este pedido de flexibilidade horária e alteração de folgas está a ser feito devido a algumas dificuldades familiares no que consiste ao meu filho e também para aproveitar o intuito específico desta legislação que é não só para dar alguma estabilidade emocional entre Pais e Filhos como também dar alguma qualidade de vida entre os mesmos.

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 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 pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador 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.** Na verdade, o trabalhador requerente pretende “entrar ao serviço entre as 06h30 e as 07h00 de manhã e sair às 16h30 da tarde nos períodos de escola e às 17h30 em períodos não escolares” e gostaria que as suas folgas passassem de Quarta e Quinta-Feira para o fim de semana”.
- 2.4.** Por seu turno, a entidade empregadora refere que “a natureza da própria atividade, designadamente a referida obrigatoriedade de se respeitarem os horários previamente programados e que variam ou podem variar de dia para dia, inviabiliza, na prática, a possibilidade de se deixar ao arbítrio do trabalhador a escolha das horas de início e as horas de termo

da prestação do seu trabalho, sendo, por isso, absolutamente incompatível com a prática de um regime de horário de trabalho flexível”.

- 2.4.1.** E, quanto ao pedido de alteração das folgas, a empresa acrescenta que “a sua laboração ocorre em todos os dias da semana, pelo que os dias de descanso semanal dos seus trabalhadores, em especial dos que, como o requerente, estão adstritos à realização de serviços de transporte, estão repartidos por todos os dias da semana, tendo em atenção as necessidades de transporte que a empresa tem de satisfazer em cada um dos dias”.
- 2.5.** Dada a especificidade da atividade da empresa que presta serviços de transporte de passageiros a outras empresas ou a terceiros clientes que predeterminam os horários a que devem ser afetados esses transportes, impedindo assim, que a entidade empregadora os possa alterar.
- 2.6.** Assim, estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível “sub júdice”, pois, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora está sujeita aos horários pretendidos pelos clientes para o transporte de passageiros, não podendo comprometer-se com o horário requerido pelo trabalhador, face às incertezas daqueles horários.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Assim, face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares...
- 3.2. O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, que apresentou a seguinte declaração de voto:

“A CGTP vota contra a deliberação tomada neste processo porquanto considera que as razões invocadas pelo empregador não estão documentalmente comprovadas, se atendermos ao que o trabalhador invoca na sua resposta à recusa”.