

## PARECER N.º 446/CITE/2015

**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 1374 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. Em 21.09.2015, a CITE recebeu da ..., 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 de 31.08.2015 e dirigido à entidade empregadora, o requerente refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. O requerente tem a *categoria de motorista de pesados de passageiros nesta empresa, “vem requerer conforme previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, um horário flexível de trabalho, por ter a seu cargo económico e educativo o seu filho nascido a 10/06/2007.*

- 1.2.2.** *Solicito dentro do possível que o meu serviço tenha início entre as 9 e as 10 horas e o seu termo seja entre as 18 e as 19 horas.*
- 1.2.3.** *Se não for possível elaborar serviços que cumpram estes requisitos na totalidade, estarei disponível para dialogar a fim de podermos encontrar uma boa alternativa que não prejudique a empresa e que me ajude na qualidade de trabalhador com responsabilidades familiares.*
- 1.2.4.** *Solicito que o meu trabalho e regime de horário flexível tenha início a 14 de setembro de 2015 e termo a 10 de junho de 2019.*
- 1.2.5.** *Dentro do período atrás referido informarei a empresa, logo que não veja necessidade de continuar a trabalhar sobre regime de horário de trabalho flexível.*
- 1.3.** Em 16.09.2015, o trabalhador recebeu a resposta da entidade empregadora, sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A empresa tem dentro do seu quadro de pessoal 32 motoristas;*
- 1.3.2.** *De entre os 32 motoristas, pelo menos 14 cumprem os requisitos a fim de solicitarem horário flexível e poderão vir a reunir tais condições;*
- 1.3.3.** *Tendo em conta que a 14 de setembro entraram em vigor os horários de inverno, a empresa tem 24 serviços, cujos horários têm início às 05:25 e termino às 24:59;*

- 1.3.4. *Para além destes serviços fazem-se também outros complementares, cujos horários se iniciam às 06:50 e terminam às 09:33;*
- 1.3.5. *Os horários dos serviços e dos serviços complementares foram definidos por pessoal especializado e teve-se por base o facto de a empresa ter que assegurar as deslocações da população da Grande Covilhã entre as 05h30m e as 24h44m;*
- 1.3.6. *Se analisarmos os serviços correspondentes e que, obrigatoriamente teremos que cumprir, verificamos que o horário solicitado pelo colaborador requerente não tem enquadramento;*
- 1.3.7. *Independentemente disto, de forma a não ser criada qualquer situação que possa ser interpretada como discriminatória, face aos restantes colaboradores que, possam eventualmente vir a solicitar horário flexível;*
- 1.3.8. *O que levaria a empresa a ficar impedida de cumprir com as suas obrigações, pois não possui meios físicos e humanos para assegurar as deslocações da população da Grande Covilhã;*
- 1.3.9. *Por todos os elementos solicitados entendemos que não temos, neste momento, qualquer forma de estabelecer um regime distinto de organização de tempo de trabalho daquele que atualmente existe e, por isso, não nos resta outra solução que recusar o pedido de horário flexível proposto pelo requerente”.*

**1.4.** Com data de 20.09.2015, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação acerca dos fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** *“Desde já esclareço que solicitei horário flexível pelo motivo de estar a viver uma situação familiar difícil e por se tratar de um direito que assiste os trabalhadores com responsabilidades familiares. O meu trabalho a regime de horário flexível poderá ser uma situação temporária.*

**1.4.2.** *Analisando a informação prestada pela empresa, na carta de 15 de setembro de 2015 ficou por mencionar que já existe na empresa uma colaboradora a trabalhar em regime de horário flexível.*

**1.4.3.** *De facto, visto os serviços em vigor na empresa neste momento, o horário solicitado por mim não têm enquadramento na totalidade, mas se a empresa entrasse em diálogo comigo conforme eu tinha mostrado disponibilidade na carta anterior, eu teria aceitado como alternativa por exemplo o caso do serviço n.º 12 que tem início às 07:42 e termino às 18:53.*

**1.4.4.** *Perante a minha insatisfação em relação à decisão tomada pela empresa, solicito a V. Exa, que o meu pedido de horário flexível seja reavaliado”.*

## 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, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador 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 aquele trabalhador, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

- 2.4.** Na verdade, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como refere o trabalhador, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., enquadrado nos horários previstos para os serviços de transporte de passageiros, sem prejuízo de acordo entre as partes.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21.10.2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**