

PARECER N.º 112/CITE/2022

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 75 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.01.2022, a CITE recebeu da empresa ..., 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, de 03.12.2021, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho pela presente comunicação informar V. Exa. que pretendo exercer o meu direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos e efeitos do artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*
 - 1.2.2. *Para efeitos da elaboração do horário flexível, que cabe a V; Exas. realizar, nos termos do n.º 3 do artigo ora mobilizado, indico que pretendo que o meu horário de trabalho tenha início pelas 07:30 horas e que o seu término se verifique pelas 17:30 horas, será essa a*

baliza temporal que me permite organizar a minha vida familiar e obrigações decorrentes da parentalidade, nomeadamente e de maior importância, a possibilidade de ir buscar os meus filhos à creche/escola primária, visto que a minha companheira não tem possibilidade de o fazer, não podendo descurar essa obrigação tão importante e imprescindível para o crescimento dos meus filhos.

1.2.3. *Acrescento que tenho dois menores que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, e, portanto, pretendo que o prazo previsto para o regime do horário flexível será até a minha filha mais nova atingir dos 12 (doze) anos de idade, sendo que neste momento tem 3 (três) anos de idade”.*

1.3. Em 27.12.2021, foi comunicada ao trabalhador requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos a receção do seu pedido, não podendo acolhê-lo, atendendo às exigências imperiosas do funcionamento desta empresa, do seu pleno conhecimento e que se passam a enumerar e fundamentar:*

1.3.2. *A empresa tem por objeto social o transporte rodoviário de mercadorias por conta de outrem.*

1.3.3. *Conta com 18 (dezoito) trabalhadores, dos quais 13 (treze) exercem, entre outras, as funções de motoristas, dentro dos quais se inclui V. Exa.*

- 1.3.4. *Destes treze trabalhadores, 4 (quatro) laboram na zona de Leiria, onde a empresa tem um estabelecimento, efetuando as rotas de recolha e distribuição nessa mesma zona;*
- 1.3.5. *Quanto ao estabelecimento de Coimbra, são 9 (nove) os motoristas, os quais se repartem nas seguintes rotas:*
- a) 3 (três) na rota de Coimbra - Madrid, com horário noturno;*
 - b) 4 (quatro) na rota de Coimbra - Aveiro - Águeda;*
 - c) 1 (um) na rota de Coimbra - Leiria;*
 - d) 1 (um) na rota de Coimbra - Condeixa-a-Nova - Figueira da Foz - Cantanhede.*
- 1.3.6. *Um destes motoristas exerce, primordialmente, as funções de Encarregado de Armazém, as quais consistem na organização da mercadoria a transportar, destinando-as, por zonas, a cada um dos veículos de distribuição/recolha;*
- 1.3.7. *Findo este trabalho, efetua serviço de entrega e recolha de mercadorias, mais frequentemente na rota de Coimbra - Aveiro - Águeda, mas sempre com necessidade de regressar a meio da tarde ao armazém, sob pena de comprometer a normal atividade da empresa e a organização das mercadorias destinadas ao transporte em período noturno;*
- 1.3.8. *Como bem sabe, V. Ex.a está, desde o início da execução do seu contrato de trabalho afeto à rota de Coimbra - Aveiro - Águeda;*
- 1.3.9. *Dos 9 motoristas afetos ao estabelecimento de Coimbra, 4 (quatro) incluindo V. Ex.a., são pais de tilhos menores de 12 anos;*

- 1.3.10. *Cumpre ainda realçar que, mercê do acréscimo de serviço e das circunstâncias excepcionais vivenciadas por força da pandemia, a empresa outorgou acordo de isenção de horários com 3 (três) motoristas;*
- 1.3.11. *Além dos serviços de distribuição, a empresa conta com cerca de (40) quarenta clientes regulares para serviços de recolha e posterior distribuição, sendo que 22 (vinte e dois) deles se localizam na rota de Coimbra - Aveiro - Águeda, como maior concentração nesta última cidade;*
- 1.3.12. *Tais clientes contratam serviço de recolha nas suas instalações, exigindo que a mesma seja efetuada perto da hora de fecho das suas atividades, ou seja, entre as 17 horas e 19 horas;*
- 1.3.13. *O volume de mercadorias recolhidas, diariamente, nesta rota, com especial incidência na cidade de Águeda, exige que ali se desloquem entre dois a três carros;*
- 1.3.14. *Em qualquer uma das restantes zonas de trabalho da empresa, há clientes com a mesma exigência de horário para recolha das mercadorias;*
- 1.3.15. *Resulta do próprio objeto social da empresa o carácter aleatório e imprevisível do volume de trabalho, em qualquer uma das áreas geográficas de atividade, por cada dia;*
- 1.3.16. *Daí a necessidade de organizar, diariamente, a rota de cada um dos motoristas;*

- 1.3.17. *Para cumprir com estas rotas, quer de distribuição, quer de recolha, sem prejuízo dos clientes pontuais que surgem diariamente, a empresa necessita que os seus nove motoristas estejam operacionais e cumpram com um horário de trabalho (que varia, para cada um deles, entre as 07h30 e as 19h00, com um intervalo para descanso de 2 (duas) horas;*
- 1.3.18. *Neste último ano, com os sucessivos períodos de confinamento e teletrabalho, a empresa sofreu um aumento do volume de serviço em cerca de 30%, desconhecendo-se o carácter provisório ou definitivo desta tendência;*
- 1.3.19. *Em consequência da pandemia, a empresa, diariamente, é confrontada com ausência de trabalhadores por via de situações de doença, isolamento profilático e/ou necessidade de acompanhamento de familiares;*
- 1.3.20. *Assim, acontece, nomeadamente, com V. Ex.a desde o passado dia 30 de novembro de 2021;*
- 1.3.21. *Não será despidendo referir que, desde, pelo menos, início do mês de outubro 2021, V. Ex.a deixou de cumprir com o período de trabalho que lhe era determinado por esta empresa, com base nas necessidades da mesma, face ao volume de encomendas a entregar e às exigências horárias dos clientes de recolhas;*
- 1.3.22. *Obrigando a que, quase diariamente, outros motoristas ou mesmo funcionários do armazém finalizem os serviços que lhe são previamente destinados, causando atrasos na realização dessas tarefas, com impacto quer para as clientes, quer na organização do*

serviço de toda a empresa e no horário de trabalho desses mesmos trabalhadores;

1.3.23. A necessidade de mobilizar trabalhadores do armazém para a recolha de mercadorias não efetuadas por V. Ex.a atrasa todo o trabalho de receção e preparação das mercadorias a serem carregadas para a rota de distribuição noturna;

1.3.24. Ou seja, não nos é possível aceder ao seu pedido de horário flexível sem comprometer, irremediavelmente, toda a dinâmica de funcionamento, com enorme prejuízo para a própria empresa e repercussões para os demais trabalhadores”.

1.4. Em 30.12.2021, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando o seu pedido e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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 actividade 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 57º 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 57º 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 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 trabalhadores, 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. 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.

- 2.5. Na verdade, 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 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 no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da empresa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 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 EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, 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, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.