

## PARECER N.º 441/CITE/2022

**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 1857 - FH/2022

### I – OBJETO

1.1. Em 31.05.2022, 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 02.05.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, operadora comercial, venho informar V. Exas, que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência na educação do meu filho ..., menor de 12 anos, com início em junho de 2022.*

1.2.2. *Desta forma, solicito que me sejam atribuídos serviços entre as 7h00m e as 17h00m, de acordo com o mapa de serviços dos operadores comerciais, mantendo as folgas rotativas atuais.*

- 1.2.3. *Apresento a declaração da junta de freguesia, comprovando viver com o menor em comunhão de mesa e habitação”.*
- 1.3. Em 19.05.2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Na sequência do pedido de atribuição de horário flexível apresentado por V. Exa. junto desta empresa, vem a mesma informar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da Intenção de Recusa ao referido pedido nos termos nele formulados por impossibilidade e indisponibilidade de serviços dentro do horário pretendido, os quais já se encontram preenchidos por outros trabalhadores que apresentaram anteriormente pedido de flexibilidade de horário.*
- 1.3.2. *Como é do conhecimento de V. Exa., a empresa, enquanto concessionária de um serviço de transportes públicos, tem de cumprir os horários e os serviços estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português.*
- 1.3.3. *Tais serviços são prestados em horário alargado e aos fins de semana, estando a empresa obrigada a preencher escalas de serviço para o horário contratualmente definido e que comporta o período das 6 horas às 23 horas.*
- 1.3.4. *Nesse sentido, a empresa é obrigada a ter Serviços de Posto de Atendimento, bem como, Serviço de Apoio ao Cliente a operar no horário de funcionamento da atividade de transportes, incluindo assim horário para além das 17h00 e incluindo fins de semana.*

- 1.3.5. *Não obstante e fazendo uma análise aos serviços no horário pretendido, temos atualmente - Dias úteis: 4 serviços que cumprem o solicitado; - Fins de semana e feriados: 2 Serviços que cumprem o solicitado; Os restantes Serviços disponíveis aos dias úteis e aos fins de semana terminam após as 17h.*
- 1.3.6. *Atualmente, para os mesmos serviços e horários, existem já 4 funcionários com horário flexível para o mesmo período e 1 funcionário com regulação parental que abrange também o mesmo período, ou seja, um total de 5 trabalhadores.*
- 1.3.7. *Pelo que a atribuição a V. Exa. de horário flexível, com o regime de saída até às 17h, importará a inexistência de trabalhadores disponíveis para os outros horários e a impossibilidade de prestação de serviços da empresa, serviços esses essenciais e de carácter público. Esta situação provoca um prejuízo sério à empresa porque implica necessariamente a quebra dos Serviços de Atendimento ao Público, os quais são essenciais para os utentes da empresa.*
- 1.3.8. *A atribuição de horário flexível apenas será possível no regime que não determine o final do período normal de trabalho até às 17h, por forma a assegurar a existência de trabalhadores suficientes para a prestação de serviços da empresa.*
- 1.3.9. *Nos termos da lei, designadamente, dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, a atribuição de horário flexível está sujeita a requisitos de forma e de substância, impendendo sobre o trabalhador a obrigação de cumprimento desses requisitos.*

- 1.3.10. *Contudo, prevê igualmente a lei, a possibilidade de recusa do pedido de horário flexível fundado no artigo 57.º do C.T. desde que fundamentado em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituição de trabalhador, ou seja, a recusa é admissível aquando da existência de uma impossibilidade fáctica de cumprimento de um dever legal.*
- 1.3.11. *Face ao exposto, no presente caso, a empresa vê-se objetivamente impossibilitada de atribuir horário flexível, conforme solicitado, por força do número de trabalhadores disponíveis para os serviços e horários existentes e praticados pela empresa.*
- 1.3.12. *Pelo que, vem a empresa recusar a V. Exa, o pedido de atribuição de horário flexível das 7h às 17h, face às obrigações contratuais e legais a que a empresa está sujeita de cumprimento dos serviços públicos de transporte, uma vez que é impossível a compatibilização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da empresa, com a atribuição de horário flexível com saída até às 11h, por força do número de trabalhadores afetos ao serviço e o horário alargado em que é obrigatório o funcionamento do serviço.*
- 1.3.13. *A atribuição do horário flexível nos moldes pretendidos por V. Exa., introduziria graves perturbações na organização e no funcionamento da empresa”.*
- 1.4. Em 24.05.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, reiterando o seu pedido e referindo, nomeadamente o seguinte:

1.4.1. *“Sou mãe de um menino de um ano de idade e preciso prestar assistência na criação e educação do meu filho. E tendo a empresa a possibilidade de criar serviços/horários, não aceito ser discriminada perante os meus colegas que já se encontram a usufruir do regime de horário flexível, pois todos os funcionários têm direitos iguais. E eu como mãe, tenho deveres perante o meu filho que necessita de rotinas e de todo o apoio na sua educação e no seu desenvolvimento”.*

## 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. 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. 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, 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.
- 2.7. Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 3.2. 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 22 DE JUNHO DE 2022, 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.