

PARECER N.º 834/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 4059 - FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 20.10.2022, a CITE recebeu da ..., 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 14.09.2022, dirigido à entidade empregadora, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *Que é “motorista de transportes públicos, a exercer funções na empresa, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, vem solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de 4 anos com o seguinte horário de trabalho: 6H às 16H.*

1.2.2. *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

- 1.3. Em 07.10.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Recebemos a vi carta em 19/09 p.p. onde, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, requer a fixação dum horário flexível, das 06H00 às 16H00.*
- 1.3.2. *É nossa decisão de não vos conceder o regime de horário flexível, tal como vem solicitado, pelas seguintes razões:*
- 1.3.3. *O que pede não é um horário flexível, mas uma alteração no seu horário de trabalho.*
- 1.3.4. *Com efeito, no período que indica - 6 às 16 horas, decorrem precisamente 10 horas, sendo que, descontando duas horas para almoço, as restantes 8 horas serão de trabalho efetivo.*
- 1.3.5. *Como é que se pode estabelecer um horário flexível dentro desse horário, se todo esse período é ocupado em condução e de descanso para almoçar? Não é possível alterar as horas de começo e fim do trabalho pois, teria sempre de trabalhar todo o período que deu, ou seja, das 06 às 16 horas.*
- 1.3.6. *Não nos é possível, qualquer horário flexível, pelo que entendemos que não deixa margem para trabalho flexível, mas sim uma mudança do seu horário de trabalho, que não está contemplado no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho.*
- 1.3.7. *Por outro lado, o horário que lhe foi fixado, foi essencial para a sua contratação.*

- 1.3.8. *Com efeito, trabalhamos em regime de laboração contínua, com horários de autocarros fixados e que não podemos alterar.*
- 1.3.9. *Todos os nossos motoristas são contratados com o fim específico de contemplar todos os horários que ao longo do dia a empresa se obriga a realizar.*
- 1.3.10. *Tendo de cumprir normas sobre o tempo de condução e de descanso, entre dias de trabalho.*
- 1.3.11. *Logo, o funcionamento contínuo da empresa, não permite que cada trabalhador possa escolher livremente o seu horário de trabalho, mas sim o de cumprir o que foi estabelecido contratualmente, sob pena de não ter, em determinados períodos, motoristas que assegurassem o cumprimento dos horários das carreiras pré-estabelecidos.*
- 1.3.12. *O cumprimento dos horários de carreiras é muito complexo, e não permite alterações como as que pretende.*
- 1.3.13. *Os outros motoristas já têm os seus horários preenchidos e estabelecidos, não havendo ninguém que o possa substituir, e logo num período de 4 anos.*
- 1.3.14. *Não estamos perante uma atividade em que se possa suprir com outro trabalhador, como por exemplo numa fábrica, pois cada autocarro tem de ter o seu próprio condutor.*
- 1.3.15. *Por outro lado, temos os motoristas suficientes para a atual atividade.*
- 1.3.16. *Acaso se mudasse o seu horário de trabalho, teríamos de contratar outro motorista que, na atual fase de incerteza, não só económica,*

como na área de transportes na nossa zona, seria um custo muito relevante.

1.3.17. *Ou, uma sobrecarga para os outros motoristas que não temos autoridade para impor, pois também têm direito, com filhos ou não, à conciliação de vida profissional com a vida pessoal.*

1.3.18. *Por outro lado nada nos é dito sobre o outro progenitor se pode, ou não, acompanhar o menor.*

1.3.19. *Assim sendo, e perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível, mas uma alteração do horário de trabalho e, porque o mesmo coloca em causa o direito dos outros colegas e, porque, ainda, acarreta grandes despesas acrescidas para a empresa, não é possível autorizar o “horário flexível” pretendido pelo trabalhador.*

1.4. Em 13.10.2022, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, esclarecendo mais pormenorizadamente as razões do seu pedido.

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. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado

que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** Com efeito, 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.
- 2.8.** 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.

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
- 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 9 DE NOVEMBRO 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 E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**