

PARECER N.º 1072/CITE/2023

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 5129 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.10.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora, 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 18.09.2023, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Como "operadora de condução da vossa empresa, venho por este meio solicitar a alteração do horário de flexibilidade relativamente ao pedido feito há 4 anos a esta parte. Peço assim que me seja alterada a flexibilidade das 14h30 para as 13h30.*
 - 1.2.2. *O pedido deve-se ao facto de a minha filha, ter transitado para o 5ª ano de escolaridade, sendo o horário letivo das 8h30 às 13h30.*
 - 1.2.3. *Na passada semana o pai da menor abdicou da guarda partilhada que tínhamos há dois anos a esta parte, ficando a menor ao meu*

encargo. Tenho suporte familiar que ajuda na logística de a deixar na escola pelas 8h30, no entanto, não tenho quem possa assumir a responsabilidade de a ir buscar às 13h30.

1.2.4. *Desta forma, peço que seja tida em conta a situação exposta e o meu pedido seja acolhido”.*

1.3. Em 04.10.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora requerente, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“No que respeita ao pedido de alteração do horário fixado - o qual atualmente prevê a conclusão da prestação do trabalho o mais tardar, às 14h30, solicitando V. Exa, que a conclusão da prestação de trabalho seja antecipada para as 13h30 - informa-se da intenção da recusa do referido pedido nos termos nele formulados, por indisponibilidade de serviços que permitam a realização de, em média, 40 horas semanais, conforme contrato de trabalho celebrado, dentro do período horário pretendido, tempo de trabalho este, que foi determinante para a fixação da sua remuneração.*

1.3.2. *Tendo a entidade empregadora analisado o pedido de alteração de horário solicitada por V. Exa. (conclusão da prestação do trabalho até às 13h30) relativamente ao pedido de horário flexível de que beneficia (conclusão da prestação do trabalho até às 14h30), não se afigura possível satisfazer o pedido de V. Exa, na medida em que o período que indica é muito limitado (dado que os serviços que a empresa tem a iniciar mais cedo têm hora de início às 4h30), existindo já trabalhadores da empresa em horário flexível aos quais foi atribuído tal horário, não existindo por isso horários*

disponíveis, que permitam o trabalho, em média, de 40 horas semanais, nos termos pretendidos por V. Exa.

- 1.3.3.** *Existe assim um caso de impossibilidade objetiva de alteração do horário flexível para o período agora solicitado por V. Exa., pela qual a empresa não é responsável, dado que os horários anteriormente atribuídos seguem os pareceres da CITE.*
- 1.3.4.** *Como é do conhecimento de V. Exa, a entidade empregadora é uma empresa que presta diariamente e durante todos os dias do ano um serviço público de transporte, pelo que a atribuição do horário pretendido por V. Exa. para além de ser demasiado restritivo e não estar disponível, irá conflitar com os horários flexíveis já atribuídos a outros trabalhadores por decisão da CITE, prejudicando o funcionamento da empresa quanto à capacidade desta para assegurar a realização do referido serviço público.*
- 1.3.5.** *Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a empresa não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, não podendo assim adaptar os horários dos serviços ao pretendido por V. Exa.*
- 1.3.6.** *Tudo conjugado, informamos que a entidade empregadora, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não pode satisfazer o pedido de alteração de horário flexível solicitado por V. Exa., comunicando a recusa a tal pedido”.*
- 1.4.** Em 10.10.2023, 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. *“Relativamente à indisponibilidade de serviços que permitam a realização de, em média, 40 horas semanais, conforme contrato de trabalho celebrado, dentro do período de horário pretendido (até às 13h30).*
- 1.4.2. *Realço que existem os serviços 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 210 e 212 disponíveis para rotatividade. Reforço também que, pelo meu conhecimento, existem apenas dois colegas com o mesmo pedido de flexibilidade que estou a pedir volto a referir que o faço por caso de extrema necessidade”.*

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, existem questões prévias que impedem a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, que são o facto de a trabalhadora requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, pois referiu apenas: *“Peço assim que me seja alterada a flexibilidade das 14h30 para as 13h30”*, e, também, não ter declarado que os/as filhos/as vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme dispõe o artigo 57.º n.º 1, alínea b), ponto i do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 8 DE NOVENBRO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**