

## PARECER N.º 330/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 977 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 2.10.2014, da Direção de Recursos Humanos da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme se transcreve:

*“Exmos. senhores,*

*Por carta datada de 16/09/2014, recebida a 17 do mesmo mês, a exponente ..., S.A., doravante designada abreviadamente por BT, recebeu um pedido de atribuição de um horário de trabalho flexível formulado pelo seu trabalhador ..., categorizado como motorista de serviço público.*

*O requerente comunicou que pretendia prestar o trabalho no regime horário solicitado até que o menor ... perfizesse doze anos de idade (art.º 57.º n.º 1 alínea a) CT).*

*E, no que respeita às horas de início e de termo do período normal de trabalho, o requerente manifestou o desejo que a sua jornada de trabalho passasse a iniciar-se às 07h30m e a terminar às 17h30m.*

*O referido pedido mostrava-se instruído com declaração do próprio requerente onde atesta que o menor ..., com o n.º de identificação civil ..., nascido no dia 01*

*de novembro de 2013 vive com o requerente em comunhão de mesa habitação.*

*Por carta datada de 18/09/2014 e pelos motivos que então elencou, a BT comunicou ao trabalhador ser sua intenção recusar o pedido de atribuição de horário flexível.*

*A dita carta foi expedida sob registo postal com aviso de receção no dia 18 do mesmo mês e foi recebida pelo destinatário no dia 22 seguinte.*

*O trabalhador deixou correr o prazo que para o efeito lhe foi concedido (5 dias) e não se renunciou sobre o propósito manifestado pela BT de recusar o seu pedido. Como se referiu na comunicação de 18/09/2014 endereçada ao trabalhador interessado, para os efeitos do regime da flexibilização de horário previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, diz-se horário flexível aquele em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho desde que respeite o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (cfr. n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56.º).*

*Ora, a atividade prestada pelo trabalhador à BT concretiza-se, essencialmente, na condução de veículos pesados de passageiros afetos ao transporte de passageiros, serviços estes que a BT tanto explora em regime de concessão ou de simples autorização, como presta em cumprimento de contratos de transporte regular especializado ou de contratos ocasionais.*

*Os serviços concessionados, bem como os que dependem de simples autorização e os serviços regulares especializados caracterizam-se, além do mais, por estarem sujeitos a itinerários, a frequências, a tarifas e, o que no caso é primordial, a horários predeterminados que o transportador se obriga a cumprir, não só perante os passageiros, como também perante a entidade concedente.*

*Os serviços ocasionais, por seu turno, são normalmente organizados por operadores turísticos, obedecem a programas de viagem que o transportador se*

*obriga a cumprir e tanto podem durar um como vários dias, sendo que, neste caso, os horários, os itinerários e a frequência e a duração das paragens podem variar de dia para dia.*

*Significa isto que a natureza da própria atividade, designadamente a referida obrigatoriedade de se respeitarem os horários previamente programados e que variam ou podem variar de dia para dia, inviabiliza, na prática, a possibilidade de se deixar ao arbítrio do trabalhador a escolha das horas de início e as horas de termo da prestação do seu trabalho, sendo, por isso, absolutamente incompatível com a prática de um regime de horário de trabalho flexível.*

*Por fim e em cumprimento do disposto no artigo 57.º n.º 5 CT, remetemos para apreciação da CITE cópias dos seguintes documentos:*

- a) pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível formulado pelo referido ... (Doc. 1);*
- b) comunicação escrita e fundamentada da intenção da BT recusar o pedido (Doc. 2);”*

**1.1.1** O pedido apresentado pelo trabalhador, em 17.09.2014, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“ASSUNTO: Pedido Horário Flexível*

*..., trabalhador desta empresa com o n.º ... e com a categoria profissional Motorista de Automóveis Pesados de Passageiros, exercendo as suas funções no setor de ..., vem por este meio solicitar que lhe seja concedido Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares por ser progenitor de um menor de 12 anos, segundo o Decreto-Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), Subsecção 4 (Parentalidade), Artigo 56.º, publicado no Diário da República — 1ª série – N.º 30.*

*O trabalhador declara ser progenitor de ... nascido a 01 de novembro de 2013, e com quem vive em comunhão de mesa e habitação*

*O trabalhador sugere como parte integrante do horário flexível o período normal de trabalho diário das 7h30 (início) às 17h30 (termo), que por sua vez corresponde ao seu período normal de trabalho semanal (de 2ª feira a 6ª feira/40 h semanais), incluindo intervalo de descanso.*

*O trabalhador solicita que este regime de horário possa ser aplicado a partir de 20 de outubro de 2013 e até o menor em causa perfazer os 12 anos de idade (novembro de 2025).”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, notificada a 19.09.2014 e recebida pelo trabalhador em 22.09.2014, consta o seguinte:

*“Assunto: Pedidos de horário flexível*

*Exmo. senhor,*

*Por carta datada de 16/09/2014, recebida a 17 do mesmo mês, o senhor veio requerer a flexibilização do seu horário de trabalho, pedidos que funda no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Para os efeitos do regime da flexibilização de horário previsto nas citadas disposições do Código do Trabalho, diz-se horário flexível aquele em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho desde que respeite o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (cfr. n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56.º).*

*Ora, a atividade que o senhor se obrigou a prestar à ..., S.A., concretiza-se, essencialmente, na condução de veículos pesados de passageiros afetos ao transporte de passageiros, serviços estes que a BT tanto explora em regime de*

*concessão – ou de simples autorização, como presta em cumprimento de contratos de transporte regular especializado ou de contratos ocasionais.*

*Os serviços concessionados, bem como os que dependem de simples autorização e os serviços regulares especializados caracterizam-se, além do mais, por estarem sujeitos a itinerários, a frequências, a tarifas e, o que no caso é primordial, a horários predeterminados que o transportador se obriga a cumprir, não só perante os passageiros, como também perante a entidade concedente.*

*Os serviços ocasionais, por seu turno, são normalmente organizados por operadores turísticos, obedecem a programas de viagem que o transportador se obriga a cumprir e tanto podem durar um como vários dias, sendo que, neste caso, os horários, os itinerários e a frequência e a duração das paragens podem variar de dia para dia.*

*Significa isto que a natureza da própria atividade, designadamente a referida obrigatoriedade de se respeitarem os horários previamente programados e que variam ou podem variar de dia para dia, inviabiliza, na prática, a possibilidade de se deixar ao arbítrio do trabalhador a escolha das horas de início e as horas de termo da prestação do seu trabalho, sendo, por isso, absolutamente incompatível com a prática de um regime de horário de trabalho flexível.*

*Donde, pelos motivos expostos é intenção ..., S.A., recusar a atribuição do requerido horário flexível.”*

**1.1.3.** De acordo com a informação do empregador “*O trabalhador deixou correr o prazo que para o efeito lhe foi concedido (5 dias) e não se pronunciou sobre o propósito manifestado pela BT de recusar o seu pedido.*”

**1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos:

- Comprovativo de envio e receção de documentos;

- Contrato de trabalho do trabalhador requerente;
- Escalas de ... referentes a setembro de 2014;
- Declaração do trabalhador em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.3.** 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”.

**2.4.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.6.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.7.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.8.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.9.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

**2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.12.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de um filho menor “nascido a 01 de novembro de 2013 e com quem vive em comunhão de mesa e habitação” pretende prestar a sua atividade em regime de horário flexível ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho sugerindo “*como parte integrante do horário flexível o período normal de trabalho diário das 7h30 (início) às 17h30 (termo), que por sua vez corresponde ao seu período normal de trabalho semanal (de 2ª feira a 6ª feira/40 h semanais), incluindo intervalo de descanso. (...) e até o menor em causa perfazer os 12 anos de idade (novembro de 2025)*”.
- 2.13.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- “*a atividade que o senhor se obrigou a prestar (...) concretiza-se, essencialmente, na condução de veículos pesados de passageiros afetos ao transporte de passageiros, serviços estes que a BT tanto explora em regime de concessão ou de simples autorização, como presta em cumprimento de contratos de transporte regular especializado ou de contratos ocasionais.*”;
  - “*Os serviços (...) caracterizam-se (...) por estarem sujeitos a itinerários, a frequências, a tarifas e (...) a horários predeterminados que o transportador se obriga a cumprir, não só perante os passageiros, como também perante a entidade concedente*”;
  - “*Os serviços ocasionais (...) são normalmente organizados por operadores turísticos, obedecem a programas de viagem (...) e tanto podem durar um como vários dias, sendo que, neste caso, os horários, os itinerários e a frequência e a duração das paragens podem variar de dia para dia.*”;
  - “*Significa isto que a natureza da própria atividade (...) inviabiliza, na prática, a possibilidade de se deixar ao arbítrio do trabalhador a escolha das horas de início e as horas de termo da prestação do seu trabalho, sendo, por isso, absolutamente incompatível com a prática de um horário de trabalho flexível*”.

- 2.14.** Em face do pedido do trabalhador assim como dos motivos indicados pelo empregador e constantes da intenção de recusa, importa atender à decisão já proferida por esta Comissão, no Parecer n.º 246/CITE/2014, de 13 de agosto 2014.
- 2.15.** Nesse sentido, e como ficou então referido, a especificidade da atividade da empresa que presta serviços de transporte de passageiros a outras empresas ou a terceiros clientes que predeterminam os horários a que devem ser afetados esses transportes, impede, que a entidade empregadora os possa alterar.
- 2.16.** Assim, estamos perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que fundamentam a recusa do pedido de horário flexível *sub judice*, pois, os motivos alegados pela entidade empregadora demonstram objetiva e inequivocamente que o horário flexível requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora está sujeita aos horários pretendidos pelos clientes para o transporte de passageiros, não podendo comprometer-se com o horário requerido pelo trabalhador, face às incertezas daqueles horários.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- 3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador do dever de 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, do dever de 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)**