

## PARECER N.º 320/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 1170 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.03.2023, 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 08.02.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que tem *“a categoria profissional de motorista de ... Mais será de referir que na respetiva categoria da ora Requerente há outras trabalhadoras a desempenhar a mesma função ou funções semelhantes.*
  - 1.2.2. *A Requerente é mãe de uma criança menor de 2 anos de idade, criança que com a Requerente reside, integrando o seu agregado familiar.*

- 1.2.3. *O menor encontra-se já a frequentar, nos dias uteis, das 8:00 as 19:00, estabelecimento apropriado.*
- 1.2.4. *Ora, a Requerente, em virtude dos horários praticados nos estabelecimentos de V. Exa, tem vindo a prestar o seu trabalho em horários que se mostram absolutamente incompatíveis com a necessária assistência a prestar ao filho menor.*
- 1.2.5. *Pelo exposto, de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional vem a trabalhadora requerer que lhe seja autorizada a pratica de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dado art.º 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.6. *Para o efeito, requer-se que a sua jornada diária de trabalho possa ser fixada de modo a salvaguardar a conciliação do seu trabalho com a vida familiar, iniciando-se a sua jornada de trabalho pelas depois das 8:45 e terminando antes das 18:00 horas, garantindo assim tempo suficiente para deixar e recolher o menor antes e após a prestação de trabalho, Iguamente se requiere que não seja a trabalhadora, ora requerente, escalada para prestar o seu trabalho em dias não uteis, porquanto não tem com quem deixar os filhos menores nesses mesmos dias”.*
- 1.3. Em 23.02.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O seu período normal de trabalho semanal e de 40 horas, dividido em cinco jornadas diárias de 08 horas.*

- 1.3.2. *A jornada de trabalho diária tem de ser interrompida por um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de três horas, de modo que não haja prestação da atividade por mais de cinco horas consecutivas.*
- 1.3.3. *Por outro lado, como os demais motoristas, a senhora esta sujeita e pratica o chamado "horário móvel", o que significa que as horas de início e de termo do horário de trabalho, bem como os intervalos de descanso, variam ou podem variar de dia para dia.*
- 1.3.4. *Ora, tendo em conta a duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, a circunstancia de praticar horário móvel e a obrigação de ser intercalado um intervalo de descanso no horário de trabalho diário com a duração referida, facilmente se constata que a alteração que a senhora propõe - a determinação do horário de trabalho diário a fixar entre as 08:45, hora de início e as 18:00m, hora de termo --, não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário, tal e qual este está configurado nas citadas disposições do Código do Trabalho, mas sim a atribuição de um horário fixo.*
- 1.3.5. *Na pratica, a atribuição do horário pretendido impediria a empresa de gerir o seu tempo de trabalho de forma integrada com o dos demais motoristas, inviabilizando qualquer determinação para além da fixação do intervalo de descanso e, mesmo assim de forma mitigada, pois não poderia fixar uma duração superior a uma hora e quinze minutos, ao contrário do que sucede com os seus colegas, cujo intervalo pode ter a duração de até três horas.*
- 1.3.6. *Por outro lado, a empresa exerce a atividade de transporte ... no concelho de ..., em regime de concessão, cumprindo itinerários e*

*horários previamente estabelecidos pela entidade concedente (o município de ...).*

- 1.3.7.** *A atividade da empresa nos dias uteis e marcada por uma acentuada pendularidade, o que significa que há uma forte concentração de meios humanos e materiais em dois períodos distintos do dia, sendo o primeiro na ponta da manhã (07h30m/11h00m) e, o segundo, na ponta da tarde (16h30m/20h00m), verificando-se, ainda, entre estes dois períodos, um acréscimo de atividade por volta da hora de almoço, nomeadamente em período escolar e que decorre, essencialmente, da mudança de turno nas escolas.*
- 1.3.8.** *Assim, tendo em conta as características da atividade da empresa, a atribuição do horário de trabalho pretendido, a ser concedido, diminuiria os recursos (motoristas) disponíveis nos períodos do dia em que a empresa deles tem mais necessidade (da parte da manhã, entre as 07h30m e as 11h00m e, da parte da tarde, entre as 16h30m e as 20h00m).*
- 1.3.9.** *Ora, em face do plano de oferta em execução, não existe qualquer chapa de serviço (horário de trabalho) com a amplitude horário que a senhora pretende (entre as 08:45 e as 18:00).*
- 1.3.10.** *Na verdade, 72% dos horários de trabalho dos motoristas iniciam-se até às 08:45, em rigor, até as 8:45 (um, inicia-se às 4:45, outro às 6:15, outro às 6:30, dois às 6:45, cinco às 7:00, quatro às 7:15, quatro às 7:30 e três às 7:45) e só 28% se iniciam depois dessa hora (dois, iniciam-se às 10:00, três às 10:15, um às 10:45, outro às 11:15 e, outro, às 13:00).*

- 1.3.11.** *No entanto, a hora de saída dos horários iniciados depois das 8:45 ocorre depois (muito depois ...) das 18h00m, mais concretamente entre as 23:00 e as 00:45 do dia seguinte.*
- 1.3.12.** *Pelos motivos expostos, a criação de um novo horário de trabalho, como o que a senhora pretende, para além de não configurar um horário flexível tal e qual este está delineado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, implicaria uma redistribuição desnecessária e contraria as boas regras de gestão dos serviços de transporte a que empresa tem de dar satisfação, e que, a ser tomada, comprometeria seriamente o equilíbrio operacional da empresa, razões pelas quais é propósito da empresa indeferir o seu pedido.*
- 1.3.13.** *Quanto ao pedido para não trabalhar aos sábados, domingos e feriados: O horário flexível diz respeito aos limites diários e não aos dias de descanso semanal. E, muito menos, ao trabalho prestado em dia feriado.*
- 1.3.14.** *Ora, desde logo, no que respeita aos dias de descanso semanal, a questão não se coloca, pois os seus dias de descanso já são ao sábado e ao domingo.*
- 1.3.15.** *É certo que, atualmente, na sequência de pedido por si formulado ao qual a empresa acedeu, a senhora esta, transitoriamente, a folgar a sexta-feira e ao domingo. Porém, em face da pretensão agora formulada, os seus dias de folga voltarão a coincidir com o sábado e o domingo, deixando, assim, de folgar à sexta-feira e ao domingo.*
- 1.3.16.** *Quanta a dispensa de trabalho em dia feriado, cumpre salientar que a empresa, enquanto operadora de transporte ..., não está obrigada a encerramento semanal, exercendo a sua atividade em todos os dias da*

*semana e em todos os meses do ano, pelo que o trabalho prestado ao sábado, ao domingo e em feriado e considerado trabalho em dia normal, embora, no que respeita ao trabalho em dia feriado, confira ao trabalhador o direito a auferir a remuneração acrescida prevista nos instrumentos de regulamentação coletiva em vigor no sector.*

**1.3.17.** *Assim sendo, no que respeita a dispensa de prestação de trabalho em dia feriado o seu pedido é indeferido”.*

**1.4.** Em 02.03.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º1 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 atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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 respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.



- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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, que são os limites previstos na lei, 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.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** 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.

### **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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 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 29 DE MARÇO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**