

PARECER N.º 513/CITE/2024

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 1843 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.03.2024, 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 25.02.2024, o trabalhador, através da sua advogada, refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Em cumprimento do mandato que me foi conferido pelo meu constituinte e vosso funcionário, e nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho e as demais leis aplicáveis, venho expor e requer o seguinte:*
 - 1.2.2. *O meu Constituinte tem uma filha menor de 8 anos. As responsabilidades parentais da mesma encontram-se reguladas e*

homologadas pelo tribunal, sendo que o mesmo se encontra em semanas alternadas com a mesma com troca a segunda-feira na escola.

- 1.2.3.** *O mesmo, se não tiver um horário flexível nas semanas e fins de semana que tiver a menor ao seu encargo, não tem como assegurar prestação de assistência necessária e inadiável que a mesma necessita.*
- 1.2.4.** *Também o mesmo não tem auxílio de ninguém próximo que possa assegurar essa assistência.*
- 1.2.5.** *Não lhe restando outra alternativa senão requerer a V. Exa, que, nas semanas em que o mesmo se encontre com a menor, seja-lhe atribuída a seguinte escala de trabalho:*
- 1.2.6.** *Horário de entrada ao serviço às 8h 30m, uma vez que a menor entra na escola todos os dias as 8 h e o mesmo tem que assegurar o seu transporte até a mesma, com saída as 16 h 30m, uma vez que a menor sai do estabelecimento de ensino às 18 h, assegurando assim o trânsito que poderá apanhar.*
- 1.2.7.** *Horário de entrada ao serviço às 9h com saída 17 horas. No que concerne às suas folgas as mesmas na semana em que se encontre com a menor ao fim de semana deverá ocorrer sábado e domingo.*
- 1.2.8.** *Assim sendo, solicito que lhe seja atribuído este horário a partir de 18 de março de 2024, para que o mesmo possa prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor de doze anos, ..., nascida a 12 de outubro de 2013".*

- 1.3.** Em 11.03.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Ora, desde já cumpre esclarecer, a título de questão prévia, que não foi junto com o requerido qualquer procuração que legitime a sua representação do N/Colaborador, pelo que, por forma a tornar o aludido requerimento válido e eficaz, solicita-se o envio da competente procuração forense, no prazo máximo e improrrogável de 5 dias.*
- 1.3.2.** *Desde logo não foi cumprido o prazo de 30 dias de antecedência, pois deduzido o requerimento, por meio de comunicação eletrónica - e-mail, datado de 25/02/2024, e pretendendo que o mesmo produza efeitos a partir de 18/03/2024, é certo e sabido que tal prazo não foi cumprido, o que se invoca com as demais consequências legais.*
- 1.3.3.** *Por outro lado, dispõe o citado normativo que o trabalhador deverá declarar que “o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”, o que não foi invocado, nem tão pouco provado, como se lhe impõe. Note-se que para tal não basta alegar é necessário fazer a respetiva prova, o que não se vislumbra in casu. Fazendo referência, tão só, que “o mesmo se encontra em semanas alternadas com a mesma”, de tal afirmação não resulta que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.*
- 1.3.4.** *Na verdade, impunha-se, a este, que alegasse e provasse que a menor, sua filha, integra o seu agregado familiar e que, em consequência, identificasse todos os elementos que integram o seu agregado familiar, por forma a aferir-se da existência de meios de retaguarda. Não cumprindo com tal ónus, apenas se pode concluir*

que o Trabalhador/Requerente não reúne as condições ou não preenche os pressupostos legais, plasmados no artigo 56.º e 57.º do C.T., necessários para beneficiar da prerrogativa estatuída nesses normativos, isto é, para beneficiar de horário flexível.

1.3.5. *Mas mais, impõe a alínea a), do n.º 1, do artigo 57.º do C.T. que o trabalhador deverá indicar o prazo previsto para usufruir deste regime, o que não foi cumprido, obstaculizando o ónus de fundamentação da aqui Entidade Empregadora. Aliás, o Trabalhador requer que lhe seja atribuída uma escala nas semanas em que "se encontre com a menor», sem definir qual o período ou semanas correspondentes, impedindo, assim, que se proceda à respetiva concretização das suas pretensões. Do mesmo modo que é afirmado que a menor tem 08 anos de idade, no entanto, nesse seguimento, declara que a filha ... nasceu a 12/10/2013, pelo que, assim sendo, a mesma, nesta data tem 10 anos e cinco meses.*

1.3.6. *A empresa tem como escopo social o transporte público rodoviário de passageiros, de âmbito nacional e internacional; a exploração da atividade de realização de ..., pelo que, nessa medida, em 22/05/2018, celebrou um contrato de trabalho com o trabalhador ..., obrigando-se este a exercer as funções inerentes à categoria de ..., sob as ordens e direção daquela, mediante o pagamento da respetiva retribuição. Por força de tal contrato, o Trabalhador prestou o seu consentimento para a Entidade Empregadora alterar unilateralmente o seu horário de trabalho, em função das necessidades da empresa, e, bem assim, consentiu em prestar trabalho em regime de turnos (cf. contrato do trabalho que está na posse do trabalhador). Pelo que, quando este regulou as responsabilidades parentais, nos moldes em que diz ter feito, já*

conhecia a realidade e necessidades da empresa, subjacente aos horários previamente definidos.

- 1.3.7.** *Note-se que o Trabalhador presta horário por turnos, pelo que o início da jornada de trabalho de 8 horas pode ocorrer às 8.30 horas, às 9.30 horas ou às 10.30 horas, encerrando no máximo às 20.30 horas (horário de verão, sendo que no inverno encerra às 19.30 horas). Por conseguinte, ainda que o Trabalhador ... não tenha retaguarda familiar, o que não se concede, o certo é que existem respostas sociais que podem acautelar essa situação, garantindo o cumprimento por parte deste das responsabilidades parentais, sem pôr em causa o bem-estar da menor e os interesses e necessidades da entidade empregadora, como seja o recurso a ATL's ou centros de estudo.*
- 1.3.8.** *Na verdade, o trabalhador ao requerer que lhe seja atribuída, "nas semanas em que o mesmo se encontre com a menor», a seguinte escala: Horário de entrada ao serviço às 8.30 horas, com saída às 16.30 horas; ou/e Horário de entrada ao serviço às 9 horas, com saída às 17 horas;*
- 1.3.9.** *"No que concerne às folgas, as mesmas, na semana em que se encontre com a menor ao fim de semana deverão ocorrer sábados e domingos";*
- 1.3.10.** *O que este pretende é que lhe seja estipulado um "horário fixo", rígido em todos os seus parâmetros, não respeitando a expressão "horário flexível", nem tão pouco o disposto nos citados artigos 56.º e 57.º do C.T., pelo que, os mesmos não são aplicáveis ao caso sub judice. A finalidade desta disposição é, precisamente, a garantia de*

flexibilidade na definição dos períodos de trabalho, o que não se coaduna com as pretensões ora manifestadas pelo trabalhador.

1.3.11. - *Tanto mais que, não cabe na faculdade do trabalhador escolher os dias em que pretende trabalhar e os dias que pretende não trabalhar, ou seja, pretendendo aquele que a Entidade Empregadora fixe os dias de descanso complementar e obrigatório (folgas) ao sábado e ao domingo extravasa o conceito de “Horário Flexível” contemplado naquelas normas legais. Lendo o n.º 3 do artigo 56.º do C.T., o qual contém as condições em que o empregador pode elaborar o horário flexível, não se encontra a determinação dos dias de descanso semanal.*

1.3.12. *Além de tais razões que fundamentam a decisão de recusa, outros fundamentos imperiosos, inerentes ao funcionamento da empresa, e de impossibilidade de substituir o trabalhador se observam.*

1.3.13. *Como é consabido, para o desempenho da atividade de ..., a Empregadora dispõe de quatro licenças atribuídas pelas C.M. de Lisboa, as quais importam o cumprimento de normas bastante rígidas, nomeadamente a obrigação de operar os ... durante todo o ano, com exceção do dia de Natal, em determinados horários. Tal atividade turística é realizada em ..., cujo percurso de linha não ultrapassa os 50 quilómetros. Estes Serviços Regulares asseguram o transporte de passageiros segundo itinerário, frequência, horário e tarifas predeterminados e em que podem ser tomados e largados passageiros em paragens previamente estabelecidas.*

1.3.14. *Para cumprimento dessas obrigações e prossecução da referida atividade, na cidade de Lisboa, dispõe de uma frota com 16*

autocarros, os quais circulam diariamente, com recurso aos 21 motoristas que têm ao seu serviço. Desta feita, a escala de serviço/horário, previamente elaborada, é entregue a cada um dos 21 motoristas afetos ao serviço, salvaguardando sempre os respetivos direitos laborais (como sejam, dias de descanso semanal, férias, licenças de parentalidade...), pelo que, permitir que o Trabalhador beneficiasse do horário e regime de folgas nos moldes em que pretende determinaria que um autocarro não pudesse circular, deixando de cumprir, em todo ou em parte, o ... em determinada escala/horário, com sérios prejuízos para a entidade empregadora, já que teria que responder perante a C.M. de Lisboa, em face do incumprimento e, bem assim, importaria uma perda económica avultada pelos serviços que deixaria de prestar, com a correspondente perda patrimonial (perda de receita). Sendo certo que, seriam frustradas as legítimas expectativas dos clientes, os quais, adquirindo bilhete para determinado dia e horário, o mesmo não seria cumprido, conseqüentemente, a imagem e credibilidade da empresa sairia fortemente abalada.

1.3.15. *Do mesmo modo que alterar as escalas/horários, a favor do Trabalhador, nos moldes por este requerido, iria, seguramente, afetar os direitos e a posição dos demais trabalhadores/motoristas, o que se mostraria absolutamente desproporcional e desadequado. O exercício do direito não deve comprometer a organização do trabalho na empresa, estando, por natureza, sujeito ao crivo da possibilidade. A existência de um certo modelo de organização do trabalho, que afeta a generalidade dos trabalhadores da empresa, não pode ser posta em causa pelo direito a que se refere o artigo 56.º do C.T..*

- 1.3.16.** *Na verdade, a Entidade Empregadora pretende contratar mais motoristas de veículos de passageiros pesados para melhor adequar e desenvolver a atividade em apreço, no entanto, a inexistência de pessoal qualificado para o efeito tem impedido a concretização de tal propósito, pelo que tal fator contribui para que o trabalhador seja considerado indispensável, não se reunindo condições, de momento, para o substituir.*
- 1.3.17.** *A empresa tem por princípio a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, todavia, o ora proposto pelo trabalhador revela-se incompatível com a boa gestão da empresa.*
- 1.3.18.** *Posto isto, considerando o incumprimento do disposto no artigo 56.º e 57.º do C.T., conjugado com as exigências imperiosas de funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir o trabalhador, enquanto nosso trabalhador, por ser indispensável para o efeito, recusa-se o pedido formulado, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do C.T.,...”.*
- 1.4.** Não consta do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

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.** A solicitação do horário por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos está legalmente prevista no interesse da entidade empregadora que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.
- 2.5.** No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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”.
- 2.8.** 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”.

- 2.9.** 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”].
- 2.10.** 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, 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.** Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pelo trabalhador: *“Horário de entrada ao serviço às 9h com saída 17 horas e no que concerne às suas folgas, as mesmas na semana em que se*

encontre com a menor ao fim de semana deverá ocorrer sábado e domingo”, está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos na empresa, em “que o início da jornada de trabalho de 8 horas pode ocorrer às 8.30 horas, às 9.30 horas ou às 10.30 horas, encerrando no máximo às 20.30 horas (horário de verão, sendo que no inverno encerra às 19.30 horas), o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, dada, também, a incerteza da semana em que o trabalhador estará com a sua filha.

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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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 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 EM 24 DE ABRIL DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA
CITE.**