

PARECER N.º 1266/CITE/2024

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 6143 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2024, 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 24.09.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“motorista nesta empresa desde 14/11/2022, sou mãe de um menor de 6(seis) anos, preciso buscá-lo até as 16:30, preciso sair pelo menos 1h antes para poder-me deslocar e conseguir busca-lo a horas.*
 - 1.2.2. *Sucede, porém, que presentemente o meu filho depende exclusivamente do meu apoio e acompanhamento não tendo qualquer possibilidade de ser efetuado por terceiros”.*

- 1.3.** Em 14.10.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Vimos, pela presente, nos termos do disposto no n.º 4, do artigo 57º, do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusar o pedido formulado por V. Exa., através de email recebido a 24 de setembro de 2024, no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário de trabalho flexível, consubstanciado na prestação de trabalho com saída diária até às 15:30 horas.*
- 1.3.2.** *Como V. Exa. bem sabe, a empresa dedica-se à exploração de transportes públicos rodoviários de passageiros, incluindo a realização de serviço público de transporte, a organização, planeamento e controlo de meios humanos e materiais necessários à execução do referido serviço de transporte, preparação e organização de informação a disponibilizar aos passageiros, organização e implementação de soluções de segurança, vigilância e fiscalização dos passageiros, validação de títulos de transporte e outros serviços e atividades conexas, dentro dos limites geográficos da área da ... , em especial no concelho de*
- 1.3.3.** *V. Exa. foi contratada por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado a 14/11/2022, para exercer as funções de Motorista de Serviço Público em Regime de Agente Único (“Contrato de Trabalho”).*
- 1.3.4.** *Aquando da celebração do Contrato de Trabalho, V. Exa. já tinha filho menor e acordou com a empresa a prestação do trabalho em horários e folgas rotativas, sem invocar qualquer impedimento ou restrição de horários.*

- 1.3.5.** Acresce que, como V. Exa. bem sabe, sempre que possível a empresa proporcionou-lhe e continua a proporcionar, horários de trabalho que permitam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. O pedido manifestado por V. Exa. não remete a um pedido de horário flexível (indicação das horas de início e de termo no desempenho das suas funções, mas tão somente um limite máximo para a hora de saída — 15:30 horas). Nesse sentido, V. Exa. pretende desempenhar as suas funções, maioritariamente, no período da manhã (até às 15:30 horas), restringindo a elaboração do seu horário de trabalho à Empresa.
- 1.3.6.** O exercício do serviço em regime de turnos rotativos é a única forma de garantir os horários de transporte de passageiros a que a empresa está obrigada, e de acordo com os compromissos assumidos perante o Município de ..., sendo que qualquer modificação ao regime aplicável, implicaria, certamente, o incumprimento de tais obrigações assumidas pela empresa, com todas as consequências e prejuízos decorrentes.
- 1.3.7.** Do acima exposto resulta, claramente, ser impossível à empresa., aceitar o pedido de aplicação de um regime de horário de trabalho flexível formulado por V. Exa".
- 1.4.** Não consta do presente processo, que a trabalhadora 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.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.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.** 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.
- 2.5.** 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, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, 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 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.

- 2.7.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

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 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.

IV – A CITE informa que:

- 4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
- 4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.