

## PARECER N.º 391/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 1525 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.03.2023, 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 02.03.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Como “trabalhadora do Departamento de ..., tem uma filha de 8 meses, vem requerer junto de V. Exa. aplicação do disposto no Artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:*
  - 1.2.2. *Na qualidade de trabalhadora por turnos com folgas rotativas na empresa e enquanto cônjuge de trabalhador com horários irregulares com folgas rotativas na sua empresa, que passe a um regime de*

*horário flexível com efeitos imediatos e até ao limite legal aplicável, ou seja, até aos 12 anos de idade da sua filha no dia 17 de junho de 2034;*

**1.2.3.** *O horário flexível supramencionado, conforme declaração escolar em anexo e dada a sua localização e tendo em conta os respetivos tempos de deslocação, deverá respeitar apenas dias úteis, compreendendo um horário de entrada não anterior do que as 08h00 e um horário não posterior do que as 17h00;*

**1.2.4.** *Pelo encerramento do estabelecimento escolar, pede-se folgas fixas aos Sábados e Domingos, bem como dispensa de dia Feriado aos feriados nacionais, Quinta-feira Santa, feriados de Natal, a 24 de dezembro e 25 de dezembro de cada ano, Terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal do Município de Lisboa, a dia 13 de junho de cada ano”.*

**1.3.** Em 17.03.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Considerando que V. Exa pertence a uma área operacional centralizada a nível nacional, temos que a empresa assiste, de forma centralizada, a uma média diária de ..., com uma amplitude diária de funcionamento compreendida entre 04h00 e as 01h00.*

**1.3.2.** *De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se alguns picos operacionais, conforme se indica abaixo: Segunda-feira: das 10h00 às 12h00; Terça-feira: das 11h00 às 12h00; Quarta-feira: das 10h00 às 12h00; Quinta-feira: 08h00 às 13h00; Sexta-feira: 11h00 às 12h30; Sábado: 08h00 às 13h00; Domingo: 10h00 às 13h00 e das 16h00 às 18h00.*

- 1.3.3. *Os turnos de trabalho no qual se encontra V.Exa enquadrada (...) encontram-se constituídos, em média, por 9 trabalhadores (Madrugadas — 5 trabalhadores, Noite — 4 trabalhadores), sendo este o número necessário para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 3 turnos de serviço enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.*
- 1.3.4. *Por outro lado, desempenhando V. Exa funções no ..., que conta com 22 Trabalhadores, assegurando a assistência a todos os voos nacionais, torna-se impraticável atribuir-lhe um horário que não cubra a totalidade da amplitude da operação, na medida em que a Empresa não tem como substituir V. Exa antes das 08h00 e depois das 17h00.*
- 1.3.5. *A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrado entre a Empresa e os respetivos sindicatos outorgantes, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego n.º 32, de 29 de agosto de 2016, e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição de horário fixo implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade em todas as amplitudes horárias referidas.*
- 1.3.6. *Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida nem a de criar um horário específico para si em concreto, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa*

*e por impossibilidade de substituição de V. Exa nos horários indicados supra, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual V. Exa. se encontra afeta.*

- 1.3.7.** *Mais se refira que, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário que não abranja a amplitude horária praticada.*
- 1.3.8.** *Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela empresa preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível”.*
- 1.4.** Em 23.03.2023, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido 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.** Na verdade, 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.

- 2.5. Ora, 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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais 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 e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 26 DE ABRIL DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,  
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.