

PARECER N.º 106/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 6462 - FH/2023**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 19.12.2023, 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 20.11.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A exercer funções na empresa, com a categoria profissional de ..., venho por este meio solicitar a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na Lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário nos seguintes termos:*

- 1.2.2.** Segunda a sexta (dias úteis) das 10h da manhã às 16h da tarde.
- 1.2.3.** Tenho quatro filhos menores, uma com nove anos e trigêmeos com sete anos. Eles frequentam a escola pública e têm aulas de segunda a sexta.
- 1.2.4.** Como consequência, ao trabalhar aos fins de semana na maioria das vezes por ter folgas rotativas, tenho de pagar a uma senhora para ficar com os meus filhos não os conseguindo acompanhar e auxiliar na educação escolar de forma correta e nem nas atividades extra curriculares que por vezes obrigam a deslocações aos fins de semana para competições.
- 1.2.5.** O outro progenitor trabalha de segunda a sábado das 08h da manhã até às 18h30m, não tendo assim disponibilidade para fazer o acompanhamento diário dos meninos recaindo sobre mim também o ir levar e buscar à escola.
- 1.2.6.** Declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação".
- 1.3.** Em 12.12.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente o seguinte:
- 1.3.1.** "Acusamos a receção da sua comunicação recebida no passado dia 22 de novembro, a qual mereceu a nossa melhor atenção.
- 1.3.2.** O seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.os 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e período de descanso, sem

qualquer flexibilidade, não tendo, por isso, fundamento legal, principalmente porque, com tal pedido, pretende definir os dias em que devem ser gozados os dias de descanso semanal.

- 1.3.3.** *Assim, o pedido formulado não configura um pedido de horário flexível e a empresa não está obrigada a cumprir o procedimento previsto nos arts. 56.º e seguintes do CT relativamente ao mesmo.*
- 1.3.4.** *Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT.*
- 1.3.5.** *Em primeiro lugar, o horário de trabalho que lhe foi atribuído e às demais colegas destina-se a satisfazer as necessidades dos passageiros que precisam de assistência, necessidades essas que, como bem sabe, são muito diversas e inconstantes, quer porque dependem do número de voos quer, acima de tudo, porque estão associadas ao número de pessoas que, em cada voo, precisam de assistência.*
- 1.3.6.** *Sem prejuízo desta imprevisibilidade, o planeamento dos trabalhos implica sempre a alocação a cada voo de um mínimo de quatro trabalhadores do sector a que está adstrita sendo que por cada voo adicional será necessário alocar mais um trabalhador.*
- 1.3.7.** *Considerando estas necessidades e atendendo, ainda, a que os serviços prestados pelo sector a que está adstrita funcionam de domingo a sexta-feira, das 02h00 às 16h00 e aos sábados das 02h00 às 19h00, foram, como sabe; estabelecidos os seguintes horários de trabalho: a. Das 02h00 às 09h00; b. Das 08h00 às 15h00; c. Das 09h00 às 16h00; d. Das 09h30 às 16h30; e. Das 10h00 às 14h30, com urna pausa*

de 30 minutos; f. Das 12h00 às 16h30, com pausa de 30 minutos; g: Das 12h00 às 19h00.

- 1.3.8.** *A alocação de trabalhadores a cada um destes horários é feita, como adiantado, com base no número de voos esperados, nas necessidades de assistência de cada um desses voos e nas regras de planeamento já referidas.*
- 1.3.9.** *No seu caso concreto, porque presta 20 horas de trabalho semanal, têm-lhe sido atribuídos os horários das 10h00 às 14h30 ou das 12h00 às 16h30 (com preferência pelo primeiro, sempre que possível), os quais; aliás, se enquadram no pedido que nos dirigiu.*
- 1.3.10.** *Simplemente, precisamente por força das regras de alocação de trabalhadores já referidas, não nos é possível assegurar que não presta, nunca, trabalho aos sábados e domingos, como pretende.*
- 1.3.11.** *De facto, o sector onde presta a sua atividade profissional tem alocados 24 trabalhadores com funções idênticas às suas número que por vezes não é suficiente para conseguir assegurar as necessidades de trabalho a que é preciso fazer face principalmente ao sábado, quando as mesmas aumentam substancialmente.*
- 1.3.12.** *Na verdade, aos sábados, como decorre do próprio período de funcionamento do serviço, o período temporal em que os serviços de assistência são necessários é mais alargado, levando a que seja preciso assegurar a presença de um maior número de trabalhadores.*
- 1.3.13.** *Esta circunstância associada a eventuais ausências ou períodos de gozo de férias, torna imprescindível que todos os trabalhadores deste sector possam prestar a sua atividade profissional ao sábado (e*

também ao domingo), já que o quadro de pessoal está dimensionado atendendo às necessidades de trabalho que se fazem sentir em todos os dias da semana.

- 1.3.14.** *Ademais, a deferir-se o seu pedido, seria necessário reorganizar os horários de todos os restantes trabalhadores, que, para mais, acabariam por prestar trabalho aos sábados e domingos em número de dias muito superior ao que sucede atualmente, com todos os constrangimentos que isso acarreta para os mesmos, nomeadamente em matéria de compatibilização da sua vida privada com a sua vida profissional e de cumprimento das suas obrigações familiares.*
- 1.3.15.** *Note-se, aliás, que não pode ser exigível à empresa que reorganize os horários de trabalho de todos os seus trabalhadores ou que contrate um novo trabalhador para prestar trabalho durante o período em que não pretende prestar trabalho.*
- 1.3.16.** *A criação de um horário de trabalho à sua medida não pode, pois, ser aceite por motivos de exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa.*
- 1.3.17.** *Acresce que, mesmo no âmbito do regime garantias de trabalhador com responsabilidades familiares, não há qualquer norma legal a prever a possibilidade de dispensa de trabalho em certos dias da semana, mas apenas dispensa de formas de organização do trabalho (art.º 58.º, 59.º e 60.º do Código do Trabalho).*
- 1.3.18.** *Assinala-se ainda que o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um concreto horário de trabalho, incluindo quanto aos dias de descanso, pois os períodos de presença obrigatória são definidos pela empresa, apenas lhe conferindo flexibilidade quanto à*

hora de entrada e quanto à hora de saída (art. 56.º n.º 3 do Código do Trabalho).

1.3.19. *Em face do exposto, sublinha-se que a sua pretensão não tem qualquer suporte legal. Assim, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o seu pedido”.*

1.4. Em 15.12.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando e esclarecendo melhor o mesmo.

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 17 DE JANEIRO DE 2024, 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.