

## PARECER N.º 207/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 614 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 26.01.2024, 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 03.01.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Desempenhando funções na área dos ..., nos termos dispostos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exa. que pretendo prolongar o horário de trabalho flexível por mais 12 meses, que me foi atribuído a 23 de janeiro de 2023, também com a duração de 12 meses. O horário foi especialmente criado para o efeito, devido a eu ter um filho com um ano. com entradas às 5h, 6h e 7h e saídas às*

13h, às 15h e às 15.30h, respetivamente, válido de segunda a sexta feira.

- 1.2.2.** *Pretendo o prolongamento do horário flexível por mais 12 meses, imediatamente após o dia em que termina o período anterior”.*
- 1.3.** Em 19.01.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.*
- 1.3.2.** *O(A) Trabalhador(a) encontra-se vinculado(a) à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ..., exercendo a sua atividade no Sector do ... da empresa, atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana.*
- 1.3.3.** *O(A) Trabalhador(a) em causa encontra-se vinculado(a) à empresa por contrato de trabalho a termo incerto, detendo a categoria profissional de ..., exercendo, a sua atividade no Sector dos OAE de ..., com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana.*
- 1.3.4.** *No caso em apreço, o(a) Trabalhador(a) em causa integra a equipa de ..., que consiste em trabalhadores que prestam serviço de assistência ... clientes da empresa.*

- 1.3.5.** *As necessidades operacionais da assistência dessa equipa de ..., bem como a adequada satisfação das necessidades operacionais, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa de trabalho, em horários de trabalho com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com descansos semanais obrigatórios e complementares rotativos e com uma amplitude horaria de H24 (24horas/24horas).*
- 1.3.6.** *Ora, a amplitude semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) em causa apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de ... aos voos que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horaria das 05h00 as 15h30 de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábados e aos domingos não pretende realizar qualquer prestação de trabalho.*
- 1.3.7.** *Acresce que, sendo necessária a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, jamais as necessidades operacionais da área de ... poderão ser satisfeitas com a prestação de trabalho apenas de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão de prestação de trabalho aos sábados e domingos, pois como é do conhecimento publico (porque praticamente todos somas passageiros de voos comerciais), aos fins de semana também se realizam voos ao longo de todo o período diário, habitualmente até em maior número de que nos restantes dias da semana e durante uma grande amplitude horária!*
- 1.3.8.** *Conclui-se que o pedido do(a) Trabalhador(a) impossibilita a assistência em ... necessárias aos voos das companhias aéreas que a assiste e que tem de ser realizados pela área de ..., inclusive aos fins de*

*semana em cumprimento dos planos operacionais de voos apresentados pelas companhias clientes da empresa.*

**1.3.9.** *Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um (a) Trabalhador(a) está integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que está seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da empresa aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não tem cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.*

**1.3.10.** *Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2ª a 6ª-feira, em amplitude 05h00-15h30, o(a) trabalhador(a) além de não trabalhar ao Sábado e ao Domingo, ficará indisponível para praticar todos os restantes turnos constantes da matriz do horário da área, estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais exigidas pelos ... que têm de ser diariamente satisfeitas em amplitude horaria de H24.*

**1.3.11.** *Ademais, nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins de semana), nas áreas operacionais com maior número de*

*trabalhadores (como o é o caso dos ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

**1.3.12.** *É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o Trabalhador executa, porque não existem no mercado de trabalho, pelo que a solução, até para não prejudicar ainda mais os trabalhadores que prestam trabalho dentro do seu horário de trabalho, tem, necessariamente, de passar pela integração dos trabalhadores disponíveis nos horários de trabalho das áreas e execução de trabalho em consonância, fazendo-se, na medidas do possível, otimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!*

**1.3.13.** *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho a tempo completo, de segunda-feira a sexta-feira com amplitude horaria entre as 05h00 as 15h30, ao(a) Trabalhador(a) em causa, pelo incumprimento como previsto no artigo 57º, nº 1, alínea b), ponto i) do CT, bem como com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explanados e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efetiva da equipa de ..., propondo-se, com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a), bem como um equilíbrio justo no gozo de horários flexíveis para quem necessita, a integração por um período de 7 meses no horário flexível*

*indicado, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrado(a)”.*

- 1.4.** Em 24.01.2024, o trabalhador 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.º 1 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.** É de salientar que 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, 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.** 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.
- 2.12.** 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 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 aquele trabalhador no seu local de trabalho.
- 2.13.** Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### **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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.**
- 3.2. O empregador deve 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, deve 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 14 DE FEVEREIRO 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.**