

PARECER N.º 268/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 814 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Em 06.02.2024, 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 horário flexível, de 15.01.2024, a trabalhadora, através do seu advogado, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Como é do VI conhecimento, a m/ constituinte é colaboradora desta empresa desde 2009, 14 anos de antiguidade sem que alguma vez tivesse sido questionado o seu zelo e diligência no cumprimento das tarefas que foram confiadas.*

- 1.2.2.** *As últimas funções exercidas, foram no departamento LIAP, DUH do Porto. Sucede, porém, que, fui mãe no passado dia 05/04/2023, como foi oportunamente comunicado.*
- 1.2.3.** *Não dispõe de qualquer apoio de terceiros para o acompanhamento do seu filho, com exceção do período de funcionamento da creche em que está inscrito, e que funciona das 07:30 até às 19:00 horas, encontrando-se, porém, encerrado ao fim de semana, e uma semana no verão e na semana que medeia as festividades de Natal e ano novo.*
- 1.2.4.** *Como se demonstra pela documentação anexa, o m/ agregado familiar é composto pela signatária e pelo menor António, correndo mesmo termos no Ministério Público do Tribunal de ...*
- 1.2.5.** *A sua residência e a morada da creche em que o mesmo se encontra matriculado, distam cerca de 40 km do meu local de trabalho, trajeto para o que necessita de pelo menos, 30 minutos.*
- 1.2.6.** *Aqui chegados, assiste-lhe o direito de requerer o horário flexível com dispensa de trabalho aos fins de semana, tendo por horário o tempo legalmente previsto entre as 08:00 horas, altura em que se inicia a jornada diária e as 18:00 horas, de forma a que possa deixar o seu filho na creche no seu horário de abertura e o recolha, antes do encerramento.*
- 1.2.7.** *No caso em concreto, e pelo menos até à passagem da creche até ao ensino pré-escolar, ou seja, pelo prazo de 3 anos, deverá ser-me concedido o direito requerido.*
- 1.2.8.** *Tanto assim que o seu deferimento em nada prejudica ou contende com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na*

impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, o que não se verifica”.

- 1.3.** Em 31.01.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.3.1.** *“Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado no dia 18 de janeiro de 2024, mediante o qual é solicitado que lhe seja concedida “a fixação de horário flexível, pelo período de três anos, com um horário de trabalho das 08:00 horas até às 18:00, de segunda a sexta-feira”, ao abrigo do regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.*
 - 1.3.2.** *Em resposta ao referido pedido, cumpre informar como se segue: A empresa é uma sociedade comercial que exerce a sua atividade nos ...*
 - 1.3.3.** *A atividade da Empresa assume um cariz marcadamente operacional, visando, entre outros, assegurar a prestação dos serviços de contratados pela entidade gestora ... nos referidos ...*
 - 1.3.4.** *Neste contexto, o deferimento de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade é analisada tendo em conta o princípio de equidade, considerando que a empresa, no exercício da atividade na qual o serviço onde V. Exa. se integra, se encontra adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ..., implicando, no caso em apreço, o dever de prestar serviços de informações e lounge, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo essa obrigação do volume de atividade operacional.*

- 1.3.5.** Assim, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de lounge e informações é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).
- 1.3.6.** Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:
- 1.3.7.** A empresa, através do "Serviço de Lounge e Informações", regista e assiste diariamente no ..., uma média de 650 passageiros, distribuindo-se os mesmos ao longo de todo o dia, ou seja, numa amplitude horária de 24 horas;
- 1.3.8.** Através do mesmo Serviço, a Empresa está obrigada a atender todos os passageiros que circulam no ... via serviço de informações ao passageiro situado no Infokiosk e via balcão de informações;
- 1.3.9.** Em termos médios, o grupo de trabalho afeto ao referido Serviço é constituído por 10 a 12 elementos que asseguram a operação diária, distribuindo-se em x grupos diários de serviço, assegurando o funcionamento do Lounge, da Central Telefónica, do Balcão de Informações e Infokiosk e da Sala Vip;
- 1.3.10.** A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho e no Acordo de Empresa aplicável, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;

- 1.3.11.** *Acresce que o intervalo de refeição e descanso para um horário de trabalho a tempo completo é de 1 hora, organizando-se a gestão do trabalho e a alocação dos recursos também em função dessa pausa dos trabalhadores;*
- 1.3.12.** *Nesta sequência, a atribuição do horário nos termos solicitados face à necessidade de cumprir as regras em matéria de organização do tempo de trabalho, implicaria para a Empresa a impossibilidade de dar resposta de acordo com os limites mínimos de qualidade aos quais está obrigada, em todos os dias da semana, nos períodos que ficam compreendidos fora do horário pretendido por V. Exa.*
- 1.3.13.** *A laboração do referido serviço apresenta uma amplitude horária das 00H00 - 24H00, em todos os dias da semana.*
- 1.3.14.** *Atento o exposto, a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra suscetível de ser alterada, por razões decorrentes do funcionamento da empresa, bem como pela impossibilidade de efetuar a substituição de V. Exa.*
- 1.3.15.** *Por fim, em linha com o já mencionado princípio da equidade, bem como o cumprimento de toda a regulamentação aplicável, a Empresa cumpre as obrigações para com todos os trabalhadores que, entre outras, podem interferir na organização dos horários de trabalho, procurando compatibilizá-las entre si de uma forma equitativa, sem pôr em causa o seu funcionamento e o cumprimento das obrigações contratuais assumidas para com os seus clientes, referindo-se que existem outras situações que, da mesma forma, têm que ser ponderadas pela gestão.*

1.3.16. *Termos em que, nomeadamente face ao atual contexto operacional e organizacional já aludido supra, a atividade desenvolvida pela empresa, no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de lounge e informações, 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 nos termos formulados”.*

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, tendo sido o respetivo processo enviado à CITE, antes do decurso do prazo de 5 dias, para a trabalhadora se pronunciar, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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, 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.** 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.
- 2.6.** 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 pela trabalhadora, 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 dar cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de**

todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, devendo os pedidos de horário flexível gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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 28 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.