

## PARECER N.º 375/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 1308 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 01.03.2024, 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 09.02.2024, o trabalhador, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que *“exerce funções no Aeroporto ... como Vigilante Aeroportuário, APA-A desde 2011; Aluno do 3º ano da Licenciatura em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.*
  - 1.2.2. *Pai de: ..., venho por este meio requerer um regime de horário laboral flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos, supra mencionados, ao abrigo do disposto no Artigo 56º do Código de Trabalho.*

- 1.2.3.** *Solicito o seguinte horário de trabalho: Das 09h00 horas às 17h00 horas, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins de semana e feriados;*
- 1.2.4.** *Devido ao fato da mãe das crianças laborar no ramo da restauração, com folgas rotativas, com hora de entrada às 08h00 horas e cujo horário de saída prolonga-se para lá da hora do jantar, necessito de um horário laboral que me permita levar e ir buscar as crianças ao estabelecimento de ensino pré-escolar, cujo horário de funcionamento é das 08h00 horas até às 18h30 horas, de segunda-feira a sexta-feira.*
- 1.2.5.** *Os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*
- 1.3.** Em 27.02.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Em resposta ao seu email rececionado em 09/02/2024 e carta RAR rececionada em 12/02/2024, sobre o assunto referenciado, cujo conteúdo registamos e que passamos a responder.*
- 1.3.2.** *No pedido que endereçou à empresa, solicitou o exercício do direito consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho, um horário de trabalho das 09h00 às 17h00 horas, em dias úteis, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos.*
- 1.3.3.** *Informou ainda que a progenitora labora no ramo da restauração com folgas rotativas e com hora de entrada às 08h00.*

- 1.3.4.** *A empresa está naturalmente obrigada ao cumprimento da lei laboral e conhece as suas obrigações, no entanto, considera que a responsabilidade da tarefa ora solicitada, por V. Exa. deve ser repartida com a progenitora.*
- 1.3.5.** *V. Exa., tem a categoria profissional de Vigilante Aeroportuário e desempenha as suas funções no Aeroporto ... em ...*
- 1.3.6.** *O período de funcionamento dos Aeroportos é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano.*
- 1.3.7.** *O serviço Aeroportuário está condicionado e devem ser considerados os seguintes aspetos: Devido á natureza das funções dos Vigilantes Aeroportuários, esta função é definida da seguinte forma:*
- 1.3.8.** *“É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «An» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes”.*
- 1.3.9.** *A prestação do serviço por estes profissionais, é realizada de forma similar, ou seja, existe a necessidade operacional de assegurar posições durante todo o período de funcionamento do aeroporto, existindo maiores necessidades operacionais coincidentes com o período de maior atividade.*
- 1.3.10.** *As diversas necessidades operacionais, não são uniformes e constantes, sendo suscetíveis a vários fatores de imprevisibilidade. Como por exemplo: Programação dos voos é efetuada pela Entidade Gestora*

*Aeroportuária, mediante as necessidades manifestadas pelas diversas companhias de aviação e mediante a disponibilidade de “slots” de voo.*

- 1.3.11.** *Essa programação de voos é com regularidade alterada devido ao aparecimento de novas rotas/voos ou o seu desaparecimento, assim como alterações de horário.*
- 1.3.12.** *A organização do seu local de trabalho, é feita numa escala de 24 horas todos os dias do ano com folgas rotativas.*
- 1.3.13.** *A fixação de um horário de trabalho das 09h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira, dias úteis, neste conjunto de escalas, não é viável pelos seguintes motivos:*
- 1.3.14.** *É incompatível com o normal funcionamento do Aeroporto que funciona 24 horas por dia todos os dias do ano.*
- 1.3.15.** *As maiores necessidades operacionais para resposta aos serviços contratados, concentram-se nos períodos de madrugada e no final da tarde.*
- 1.3.16.** *Onera os restantes trabalhadores com a realização de maior quantidade de trabalho noturno;*
- 1.3.17.** *Origina desequilíbrios ao nível dos períodos de descanso e alteração dos turnos de serviço; Onera os restantes trabalhadores com a necessidade de realizarem maior quantidade de serviço ao fim-de-semana e feriados.*
- 1.3.18.** *Este último ponto origina um tal desequilíbrio nas escalas, fazendo com que as mesmas não cumpram com os requisitos legais, ou seja, não*

*seriam respeitados para os restantes trabalhadores, os requisitos de atribuição de descanso semanal ao fim de semana que se encontram definidos na legislação do setor.*

- 1.3.19.** *A fixação deste horário de trabalho implicaria obrigatoriamente a contratação adicional de mais recursos humanos, de forma a poderem ser atribuídos os períodos de descanso semanal ao fim de semana, que se encontram definidos na legislação do sector aos restantes colaboradores, o que tornaria inviável a operação.*
- 1.3.20.** *Em suma, ao nível da reorganização das escalas, não existe viabilidade sem prejudicar os restantes colaboradores e empresa, não sendo de todo ajustado às exigências verificadas para com os serviços nos Aeroportos e todas as particularidades inerentes à função de Vigilante Aeroportuário.*
- 1.3.21.** *No Aeroporto ..., temos, atualmente, vários vigilantes aeroportuários com condicionalismos de horário de trabalho, por motivos familiares, com horário flexível, inaptos para o trabalho, estatuto de trabalhador-estudante, maternidade, gravidez de risco e amamentação.*
- 1.3.22.** *Existindo ainda múltiplas situações inopinadas e/ou de caráter temporário ao nível de limitações físicas e/ou necessidades de horários restritos.*
- 1.3.23.** *Em suma, ao nível da reorganização das escalas, não existe viabilidade de atender o seu pedido, sem prejudicar os restantes colaboradores.*
- 1.3.24.** *A deferir o seu pedido, tornar-se-ia insustentável manter e gerir a operação, no Aeroporto ...".*

- 1.4.** Em 27.02.2024, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e discordando dos argumentos da entidade patronal.

## **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 do trabalhador não se possa compatibilizar com o horário dos outros trabalhadores, dado 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 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., 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.**
- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.**

**APROVADO EM 27 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL,**

**DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**