

## **PARECER N.º 930/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 4271 - FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 31.07.2024, 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 08.07.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,

**1.2.1.** *“trabalhador na vossa empresa com a categoria profissional de Assistente a Pessoas de Mobilidade Reduzida, vem solicitar horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de ser pai de uma criança com 1 ano de idade, que necessita do meu acompanhamento e assistência, uma vez que quem cuidava do meu filho, avó materna neste momento não se encontra em Portugal e eu não tenho com quem deixar o meu filho porque também, a mãe trabalha entre às 00H:00 e as 09H:00 da manhã.*

**1.2.2.** *Solicito que me seja elaborado um horário entre às 13H:00 e as 21H:30 (Turno T1), ou entre as 14H:00 e às 22H:30 (Turno T2).*

- 1.2.3.** *Declaro que o meu filho, vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Solicito que o horário seja elaborado até o meu filho fazer 6 anos de idade”.*
- 1.3.** Em 25.07.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“A empresa é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade nos aeroportos de Lisboa, Porto, Faro e Funchal.*
- 1.3.2.** *A atividade desta Empresa, no âmbito acima referido, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar os serviços contratados pela entidade gestora aeroportuária nos aeroportos indicados.*
- 1.3.3.** *Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores, e o facto de a empresa no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ..., que implicam, no caso concreto, o dever de prestar serviço assistência a passageiros de mobilidade reduzida, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos passageiros de mobilidade reduzida, que podem ser efetuadas com antecedência ou no próprio dia.*
- 1.3.4.** *Por esse motivo, 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 é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º 2/1 do Código de Trabalho).*

**1.3.5.** 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:

**1.3.6.** A empresa, através do serviço de Assistência a Passageiros de Mobilidade Reduzida, pode assistir diariamente, ..., em ..., uma média de 778 passageiros, distribuídos por uma amplitude de 24 horas;

**1.3.7.** O trabalho diário no serviço ao qual V. Exa se encontra afeta (Serviço de Apoio a Passageiros de Mobilidade Reduzida) é levado a cabo por 160 elementos, distribuídos por 3 turnos, sendo praticados os seguintes horários, atribuídos rotativamente: 04:00-12:30; 04:30-13:00; 05:00-13:30; 06:00-14:30; 07:30-16:00; 13:00-21:30; 14:00-22:30; 15:30-24:00;

**1.3.8.** A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrados entre a Empresa e as estruturas sindicais outorgantes, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, devendo referir-se a pausa / intervalo de refeição e descanso (de 1 hora nos horários a tempo completo);

**1.3.9.** Nessa sequência, a possibilidade de lhe atribuir um horário no regime solicitado é contrária à lógica explicada da atividade da Empresa, impedindo a rotatividade dos turnos sem comprometer o cumprimento das tarefas, deixando de suprir as necessidades da operação e as obrigações contratualmente assumidas pela Empresa;

**1.3.10.** Acresce que o horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, deve ser fixado pelo Empregador dentro dos limites que a Lei estabelece, devendo o horário indicado pelo Trabalhador ser verdadeiramente flexível, não podendo impor-se um horário fixo ao Empregador, como pretendido;

**1.3.11.** Assim, a atribuição do horário nos termos solicitados, face à necessidade de cumprir as regras em matéria de organização do tempo de trabalho no serviço a que V. Exa.

*se encontra afeto, implicaria para a Empresa a impossibilidade de dar às obrigações contratuais às quais se encontra vinculada, e de acordo com os limites mínimos de qualidade, em todos os dias da semana, nos períodos compreendidos fora do horário que pretende;*

**1.3.12.** *Sublinhe-se que, em linha com o já mencionado princípio da equidade, bem como com a regulamentação aplicável, a Empresa cumpre também nesta matéria as suas obrigações para com todos os trabalhadores, podendo as mesmas interferir na organização dos horários de trabalho;*

**1.3.13.** *Procura, assim, 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, devendo todas as situações ser ponderadas pela gestão em plano de igualdade de tratamento em matéria de organização de tempos de trabalho.*

**1.3.14.** *Atento todo o supra exposto, cumpre-nos afirmar que a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa, bem como por impossibilidade de substituição de V. Exa.*

**1.3.15.** *Pelo que, face ao atual contexto operacional e organizacional 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, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de assistência a passageiros de mobilidade reduzida, a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., não nos sendo possível aceder ao pedido de prestação de trabalho com o horário solicitado”.*

**1.4.** *Em 29.07.2023, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e referindo nomeadamente, “que a empresa já possui alguns funcionários em restrição de horário do regime diurno mais concretamente em horário M1 (das 05 as 13:30) e M3 (das 07:30 as 16:00)”.*

## **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 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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 aquele trabalhador 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....**

**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.**

IV – A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador,



dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**