

PARECER N.º 1092/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 5176 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 16.09.2024, 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 21.08.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *" Nos termos do disposto pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, venho pela presente requerer a V. Exas que me seja autorizado um regime de horário de trabalho flexível, afim de prestar assistência inadiável e imprescindível a dependentes menores de 12 a nos.*
 - 1.2.2. *Como e do Vosso conhecimento, sou mãe de três crianças com 1 (um), 4 (quatro) e 6 (seis) anos de idade.*

- 1.2.3.** *Tanto eu como o pai das crianças, também ele funcionário da empresa, exercemos funções em regime de turnos e folgas rotativas e não dispomos de qualquer rede de apoio familiar a que possamos recorrer.*
- 1.2.4.** *Assim, por forma a conciliar a minha atividade profissional com a minha vida familiar, solicito a V. Exas que me seja concedido um horário de trabalho flexível, com jornada de trabalho entre segunda e sexta feira, com horário compreendido entre as 09h00 e as 17h30 e folgas fixas ao fim de semana.*
- 1.2.5.** *Solicito a concessão do referido horário pelo período de 3 anos. De igual modo informo que, como é do conhecimento de V. Exas, neste momento encontro-me a exercer o direito de dispensa para amamentação nos termos do disposto pelos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, e que, enquanto esta decorrer, pretendo continuar a exercer nas duas últimas horas do horário de trabalho, conforme tem acontecido até à presente data.*
- 1.2.6.** *Declaro que as menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme comprovativo de agregado familiar em posse de V. Exas, por mim remetido no passado dia 11 de junho e do qual anexo cópia”.*
- 1.3.** Em 06.09.2024, 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 ..., .. e ...*
- 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 serviços de informações e ..., em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo essa obrigação do volume de atividade operacional.*
- 1.3.4.** *Ao momento, a empresa, através do Serviço de ... e Informações, regista e assiste diariamente no ... do ..., no ..., um valor médio de cerca de 750 passageiros, distribuindo-se os mesmos ao longo de todo o dia, entre as 04h e as 23h (de referir que a ... funciona 24 horas por dia);*
- 1.3.5.** *Através do mesmo Serviço, a Empresa está obrigada a atender todos os passageiros que circulam no Aeroporto via serviço de informações ao passageiro situado no l... e via ...;*

- 1.3.6.** *O grupo de trabalho afeto ao referido Serviço é constituído por 26 elementos que asseguram a operação diária (... da ..., ... e l... e ...), distribuindo-se em diferentes grupos diários de serviço;*
- 1.3.7.** *No caso concreto, V. Exa. encontra-se inserida numa escala com de rotação de 4 dias de trabalho / 2 dias de descanso, com mais 8 colaboradores, num total de 9, sendo praticados os seguintes horários: ... e restantes - 04:00-12:30; 06:00-14:30; 12:30-21:00; 14:30-23:00 / ... - 00:00-08:30; 07:00-15:30; 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, e sem margem de manobra, as necessidades operacionais, devendo referir-se a pausa / intervalo de refeição e descanso (de 1 hora nos horários a tempo completo);*
- 1.3.9.** *Nessa sequencia, a possibilidade de lhe atribuir um horário no regime solicitado é contrária à lógica explicada da atividade da Empresa e não se enquadra nos horários existentes, impedindo o cumprimento das tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores à hora de entrada e saída que solicita, incluindo dispensa de amamentação, de segunda a sexta-feira, bem como aos sábados e domingos, 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 de 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 afeta, pode implicar para a Empresa a impossibilidade de dar cumprimento às obrigações contratuais às quais se encontra vinculada, 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 de Trabalho, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do Serviço de ... e Informações,, 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 12.09.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

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 apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora: *“com jornada de trabalho entre segunda e sexta feira, com horário compreendido entre as 09h00 e as 17h30 e folgas fixas ao fim de semana”*, está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos na empresa, que são os seguintes: *“... e restantes - 04:00-12:30; 06:00-14:30; 12:30-21:00; 14:30-23:00 / ... - 00:00-08:30; 07:00-15:30; 15:30-24:00”*, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, pois, *“não se enquadra nos horários existentes, impedindo o cumprimento das tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores à hora de entrada e saída que solicita, incluindo dispensa de amamentação, de segunda a sexta-feira, bem como aos sábados e domingos, deixando de suprir as necessidades da operação e as obrigações contratualmente assumidas pela Empresa”*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o

entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.

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 EM 9 DE OUTUBRO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.