

PARECER N.º 1429/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 7099 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1.** Por correio eletrónico de 10.12.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., na qualidade de Técnica de Assistência em Escala no aeroporto
- 1.2.** Por carta datada de 12.11.2024 e recebida pela entidade empregadora em 14.11.2024 a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo nomeadamente, o seguinte:

“(...) Sou mãe de duas crianças, as duas menores de 12 anos,

(...)

Neste momento estou a atravessar uma fase bastante complicada a nível pessoal e familiar, estou a separar-me do pai dos meus filhos.

Antes de mais, gostaria de reforçar que agradeço muito a V/ Exa pela atribuição do horário flexível no qual já me encontro inserida, foi muito importante para mim até então. O que acontece é que neste momento tenho guarda partilhada



com o pai dos meus filhos de semana a semana, ou seja, de domingo a domingo. Nos fins-de-semana em que os meninos estão à minha guarda, tenho tido muitos problemas em conciliar o horário do trabalho com o bem-estar deles. Não tenho qualquer ajuda por parte do pai, o que tem dificultado bastante, tendo chegado ao ponto de ter de ter faltado ao trabalho um fim-de-semana porque não tinha qualquer suporte, alguém que ficasse com eles.

Tem sido uma fase muito difícil para eles, e então se eu estiver ausente e eles não sentirem segurança da minha parte, a situação agrava-se bastante.

Assim, **apelo à vossa consideração, a possibilidade de me ser atribuído o horário das 8h30 às 18h30, cumprindo de igual forma o número diário de horas que sou obrigada a cumprir, sendo que, neste momento solicitaria as folgas semanais aos fins-de-semana (sábado e domingo), para assim poder acompanhar os meus filhos, principalmente nas semanas que estou com a guarda ao meu encargo.**

Poderia nas semanas em que não estou com eles ter folgas à semana, se assim achassem por bem.

Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom: funcionamento do vosso prestigiado estabelecimento.

Creio que é de extrema necessidade este apelo uma vez que:

- Apenas desta forma poderei garantir a permanência dos meus filhos na atual escola, e ao mesmo tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções com o qual tenho a honra de colaborar;

- o agregado familiar é constituído por mim e pelos dois filhos, não tendo mais apoio familiar, pelo que dependo de mim apenas para cuidar dos mesmos;

*-A fim de poder prestar auxílio aos menores e poder gozar de uma vida pessoal e familiar compatível com a realização profissional (Artigo 59.º, n.º 1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa), requer ainda ser isenta de prestar trabalho aos fins-de-semana, feriados e demais dias em que as escolas estejam fechadas;
(...)”*

- 1.3.** Por carta datada de 28.11.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado a 14 de novembro de 2024, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível nos seguintes termos:

i) Prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 08h30 e as 18h30 com descanso ao sábado e ao domingo nas semanas em que se encontra com os filhos menores de 12 anos;

ii) Possibilidade de descansar em dias úteis e trabalhar aos fins de semana nas semanas em que não está com os filhos.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações prévias, a saber:

1- A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala a aeronaves, exercendo a sua atividade nos aeroportos de ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades



operacionais da execução do transporte aéreo, assistindo a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio. 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 ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência em escala em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas aeronaves utilizadas no transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em escala é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

*2- Efetuada a explicação dos moldes em que a ... desenvolve a sua atividade, cumprirá, antes de mais, **informar que esta Empresa se encontra já a atribuir-lhe um horário que favorece a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades com filhos menores de 12 anos, atribuindo-lhe, nessa sequência, um horário mediante o qual trabalha 4 dias consecutivos e descansa dois, numa amplitude horária compreendida entre as 09h30 e as 18h30 de segunda a sexta e sem limitações aos sábados e domingos.***



3- Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, em concreto, demonstrar a impossibilidade de a ... aceder ao solicitado no requerimento em apreço, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, no Aeroporto do ..., diariamente a uma média de 43 voos distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

3ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

4ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

5ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

6ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

Sáb. - amplitude entre as 03h30-24h00;

Dom. – amplitude entre as 03h30-24h00.

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação nos seguintes períodos:

2ª feira das 04h00 às 07h00 e das 12h00 às 20h00;

3ª feira das 04h00 às 07h00 e das 17h00 às 20h00;

4ª feira das 04h00 às 07h00 e das 17h00 às 20h00;

5ª feira das 04h00 às 07h00 e das 15h00 às 20h00;

6ª feira das 04h00 às 07h00 e das 12h00 às 20h00;

Sábado das 06h00 às 09h00 e das 10h00 às 13h00;

Domingo das 04h00 às 13h00 e das 15h00 às 20h00.

ii) O trabalho diário no departamento onde se encontra afeta (Departamento de Passageiros) e no qual exerce as funções de check in, é levado a cabo por 76 técnicos, distribuídos por 6 turnos, sendo praticados os seguintes horários: 03:30-11:30; 04:00-12:00; 04:30-12:30; 05:00-13:00; 05:30-13:30; 06:00-



14:00; 06:30-14:30; 07:00-15:00; 07:30-15:30; 08:00-16:00;
08:30-16:30; 10:00-18:00; 10:30-18:30; 11:00-19:00; 12:00-
20:00; 12:30-20:30; 13:00-21:00; 13:30-21:30; 14:00-22:00;
14:30-22:30; 15:00-23:00; 15:30-23:30; 16:00-24:00; 16:15-
00:15; 17:00-01:00.

Nessa sequência, a possibilidade de lhe atribuir um horário nos moldes reformulados é contrária à lógica da atividade da Empresa e à atribuição sequencial do horário de trabalho em regime de turnos, impedindo que se cumpram as tarefas que se concentram em todos os horários mencionados supra, à exceção dos compreendidos entre as 08h30 e as 18h30, e impedindo, ainda, o cumprimento de tarefas aos fins de semana em que está impossibilitada de prestar trabalho.

Mais importará referir que a possibilidade de lhe atribuir um horário de segunda a sexta numas semanas e em regime de 4/2 noutras semanas, cria um nível de entropia na gestão de horários que não é compatível com o elevado número de trabalhadores afetos à Unidade de Handling do ..., sendo certo que a tipologia de horário de trabalho de segunda a sexta, com saídas e entradas uniformes, não é praticado pela Empresa no que respeita aos trabalhadores que se encontram afetos à assistência em escala dos Passageiros das Companhias Aéreas assistidas pela

iii) Por outro lado, dizer também que 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.

iv) Por fim, dizer 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 ser o horário indicado pelo Trabalhador verdadeiramente flexível, não podendo, por isso, impor-se um horário fixo ao Empregador.

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de V. Exa nos horários em que não pretende prestar trabalho, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores no serviço ao qual se encontra afeta.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento das áreas onde exerce funções, a que acresce a impossibilidade de a substituir, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

(...)"

1.4. Por carta datada a 05.12.2024 e recebida pela entidade empregadora de 09.12.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível:

1. apenas desta forma poderei garantir a permanência dos meus filhos na atual escola, e ao mesmo tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções com o qual tenho a honra de colaborar;



2. o agregado familiar é constituído por mim e pelos dois filhos, não tendo mais apoio familiar, pelo que dependo de mim apenas para cuidar dos mesmos;

3. A fim de poder prestar auxílio aos menores e poder gozar de uma vida pessoal e familiar compatível com a realização profissional (Artigo 59.º, N.º 1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa), requer ainda ser isenta de prestar aos fins-de-semana, feriados e demais dias em que as escolas estejam fechadas;

Aproveito para referir que, relativamente ao ponto ii) da carta remetida por V/Exa. no dia 29 de novembro, é cumpre-me informá-la que existem sim funcionários no departamento onde me encontro afeta ao serviço que estão abrangidos pelo mesmo esquema que estou a propor, trabalho de segunda a sexta-feira e descanso semanal ao sábado e domingo. (...) Poderei ser alvo de um fator discriminatório (...)

Neste mesmo ponto saliento o facto de o maior grosso de voos decorrerem nos horários pedidos. A título de exemplo, hoje dia 5 de dezembro de 2024, dentro dos horários pedidos, encontram-se 20 voos com partidas e chegadas entre as 9h00 e as 18H30. O que não acontece no horário entre as 3H30 e as 9H00 (7 voos) e das 18H30 até as 24H00 (7 voos à partida e 7 voos à chegada) da distribuição diária.

Assim, pretendo pedir novamente apreciação por parte de V/ Exas. ao pedido de horário flexível nos seguintes termos:

- Prestação de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 8H30 e as 18H30;
- Descanso semanal aos sábados e domingos.

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.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 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.º 4 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, que são os limites

previstos na lei, 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.** E, 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.** Na verdade, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, 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 aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.
- 2.7.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, e considerando as suas responsabilidades parentais, deve esta com a devida antecedência informar a entidade empregadora dos fins de semana em que pode trabalhar.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, **a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora - ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que esta informe a entidade empregadora com a devida antecedência dos fins de semana em que pode trabalhar, tendo em conta as suas responsabilidades parentais.**
- 3.2. O empregador 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.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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).