

PARECER N.º 1177/CITE/2023

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 5687 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.11.2023, a CITE recebeu da ...- ..., S.A., 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 09.10.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“vigilante aeroportuária, no aeroporto de ..., terminal ..., estando em tempo e tendo legitimidade, vem, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade até o seu filho menor atingirem os 12 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1.2.2. *A trabalhadora e mãe solteira e vive com o filho ... de 10 anos de idade, em economia de mesa e habitação.*
- 1.2.3. *O ... frequenta o 5º ano na Escola Básica ... no horário das 08h15 às 13h15, de 2ª a 6ª feira.*
- 1.2.4. *O pai do menor vive na ... e a trabalhadora tem o poder paternal do filho regulado pelo Tribunal de Família e Menores de*
- 1.2.5. *A trabalhadora conta com a ajuda de uma amiga que vai buscar o menino à escola no horário de saída às 13h15, mas no fim de semana não poderá deixar o filho com ela, bem como durante a noite, não podendo a trabalhadora efetuar turnos noturnos, apenas poderá contar com a ajuda da amiga para um horário diurno;*
- 1.2.6. *A requerente apenas pode exercer funções de 2ª feira a 6ª feira, com exceção de sábados, domingos e feriados, no intervalo horário das 08h30 às 17h30, permitindo desta forma cumprir com as suas obrigações familiares”.*
- 1.3. Em 30.10.2023, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“No caso concreto, a empresa comunica a recusa com base nos seguintes fundamentos:*
- 1.3.2. *A empresa tem no Terminal ... cerca de ... colaboradores. A operação da empresa divide-se neste local em vários postos que funcionam todos os dias do ano, 24H por dia, com reforço a partir das 04:00 terminando às 24:00.*

- 1.3.3. *Dos ... colaboradores: a) Cerca de ... fazem turnos rotativos; b) Cerca de 60 turnos de manhã/madrugada; c) e cerca de 60 turnos de tarde, todos eles com folgas rotativas.*
- 1.3.4. *Como certamente terá presente, V. Exa. efetua, neste momento, turnos rotativos, com folgas rotativas.*
- 1.3.5. *Um horário 08H30/17H30 (como pretende), com folgas fixas aos fins de semana e feriados, criará um desequilíbrio na operação pois, as necessidades são em turnos rotativos, a alteração para horário flexível criará défice de elementos considerando que o aeroporto não fecha.*
- 1.3.6. *Aliás, e a propósito, a empresa não tem, no âmbito da prestação de serviços no Terminal ..., um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*
- 1.3.7. *O horário com as folgas pretendidas por V. Exa. é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da empresa e incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância aeroportuária que é assegurado diariamente pela nossa empresa no Terminal*
- 1.3.8. *Mais informamos que iremos prestar informação à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que existem outros trabalhadores, no posto de trabalho ocupado por V. Exa. que são incompatíveis com a organização do trabalho, isto é, com o número de trabalhadores a exercer a atividade no horário flexível, será necessário que os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos*

períodos de funcionamento do serviço onde trabalham (o que decorre dos diversos pareceres da CITE)”.

- 1.4. Em 06.11.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/ela 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.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. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a se este/a 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, 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. Além do mais, salienta-se 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, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ...- EMPRESA ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., por forma a que, dando cumprimento

às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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.

**APROVADO EM 6 DE DEZEMBRO DE 2023, 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.**