

## **PARECER N.º 3/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**PROCESSO N.º CITE-FH/4865/2022**

### **I – OBJETO**

1.1. No dia **30 de novembro de 2022**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, ..., representado pelo SINDICATO DOS ...

1.2. No dia **8 de agosto de 2022**, o trabalhador representado pelo referido Sindicato remeteu o seu pedido à entidade empregadora, nos termos do qual solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, alegando ser pai de uma menina nascida no dia 27 de maio de 2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que necessita de cuidados e exercício de responsabilidades diárias que impunham, como impõem, a necessidade de conciliação da sua vida pessoal com a vida profissional, assim solicitando que a sua jornada diária de trabalho fosse fixada tendo em consideração a necessidade de ser dispensado de prestar trabalho no turno compreendido entre as 17:00 e as 02:00.

1.3. A entidade empregadora respondeu ao trabalhador em **01 de setembro de 2022**, manifestando intenção de recusar o pedido apresentado, sem que, no entanto, tivesse remetido o processo à CITE nos termos previstos no artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho, designadamente para efeitos de emissão do respetivo parecer.

**1.4.** Neste contexto, no dia 3 de outubro de 2022, representado pelo Sindicato, o trabalhador remeteu comunicação à entidade empregadora solicitando em consequência do incumprimento da norma supramencionada e, de acordo com o disposto no n.º 8 do mesmo artigo, nomeadamente na sua alínea e), o facto de se considerar aceite pelo empregador o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, que fosse elaborada escala de serviço com dispensa da prestação de trabalho em quaisquer turnos compreendidos entre as 17:00 e as 2:00 a partir do dia 10 de Outubro de 2022.

**1.5.** Por carta registada de 13 de outubro de 2022, a entidade empregadora reconheceu a aceitação do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, realçando que «a alteração deste horário de trabalho terá implicações nas demais escalas dos outros trabalhadores. Desta forma, a empresa terá de ajustar os vários horários da escala do departamento de Operações, por forma a poder desenvolver uma atividade operacional eficiente e sustentável.»

**1.6.** Em 28 de outubro de 2022, o trabalhador novamente através do referido sindicato remeteu **novo pedido** à entidade empregadora referindo, entre o mais, que:

“(...) como se viu no requerimento enviado, o requerente é pai da menor ..., nascida em .../.../2020 e que com ele reside, integrando o seu agregado familiar, como resulta da documentação já enviada. Ora, todos os argumentos trazidos ao requerimento para que fosse concedido ao requerente o horário flexível, é igualmente válido para que o mesmo venha, agora e pela presente, requerer a V. Exas. que, além do horário flexível já concedido, possa também o requerente ter os seus dias de descanso semanal em dias não úteis. Para o efeito, releva a idade da criança em causa, carecendo a mesma de acompanhamento constante e não podendo ser deixada à sua sorte. Por esse motivo, e porque a creche que a menor frequente se encontra apenas aberta em dias úteis, conforme documento também já junto ao processo do requerente, a prestação de trabalho por parte do requerente em dias não úteis é incompatível com a necessária assistência a prestar à filha menor. Assim, face ao exposto, o requerente não tem igualmente com quem deixar a filha durante dias não úteis, sendo incapaz de suportar gastos adicionais que eventualmente proviessem da contratação de outros serviços que colmassem essa impossibilidade (tal como já sucedida nos períodos horários referidos aquando do seu requerimento inicial).

Ora, como já acima se referiu, a situação, tal como se encontra no presente, vem trazer um enorme prejuízo para o Requerente, o que não lhe é salvo melhor entendimento, exigível. Mais se refira, e como já aqui foi dito, que o presente pedido apenas não foi imediatamente incluído no requerimento original porquanto o requerente julgou que as suas folgas — e sendo que um dia coincidia já com dia não útil — não poderiam ser alteradas, nos termos do Acordo de Empresa em vigor. Pelo exposto, de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional vem o requerente aditar ao já concedido, o presente pedido para que lhe seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art.º 57º do Código do Trabalho, também no que concerne à fixação dos dias de descanso semanal. Para o efeito, requer-se, além do horário já concedido que para os devidos efeitos legais se considera já concedido, e de modo a salvaguardar a conciliação do seu trabalho com a vida familiar, que os seus dias de descanso semanal coincidam com dias não úteis. (...)"

**1.7.** Em resposta a este novo pedido, em **11 de novembro de 2022**, a entidade empregadora por carta registada com aviso de receção, manifestou intenção de o recusar, nos seguintes termos:

“(...) Primeiramente, há que referir e lembrar que a ... é uma empresa que atua no setor ..., realizando o abastecimento de serviços de Catering diretamente nas ..., pelo que os horários e escalas dos trabalhadores são elaboradas e ajustadas de acordo com os horários dos ..., clientes da empresa, que operam 7 dias por semana. Ou seja, para poder operar nesta atividade ..., é imperativo a ... dispor de equipas flexíveis e com disponibilidade horária, cujas escalas, na sua rotação, garantam o fornecimento dos serviços de Catering nos 7 dias da semana, assim incluindo sábados e domingos. Sem esta possibilidade, a empresa não pode operar o que colocaria em causa todos os postos de trabalho em Portugal.

Ainda assim, face ao pedido do trabalhador Sr. ... para realização de horário flexível, nomeadamente, a realização de um horário que implicasse não trabalhar após as 17 horas, a empresa reorganizou as escalas por forma acomodar e aceitar o pedido do Sr.

...

Assim, e para colocar em prática o horário solicitado pelo trabalhador, a entidade empregadora tomou outras medidas e diligências quanto à rotação da escala, detalhadamente:

- a) Foi atribuído ao trabalhador Sr. ..., a realização do horário fixo das 08:00 às 17:00;
- b) A realização deste horário fixo das 08:00 às 17:00, teve como consequência, que o Sr. ... deixasse de poder fazer equipa com o colega e outro motorista Sr. ..., no regime de rotação de escala;
- c) Passando a realizar este horário, o trabalhador Sr. ... passou a não conseguir colmatar as folgas dos restantes trabalhadores das Operações, cujos horários iniciam após as 12:00, o que por si só, representa uma falta de flexibilidade para a operação.

Neste sentido, foi imperativo alterar as folgas do trabalhador Sr. ... de sexta e sábado, para terça e quarta-feira, para que no computo geral da escala de serviço, a atividade da empresa pudesse ser convenientemente assegurada pela equipa.

A preocupação do trabalhador, manifestada no seu pedido inicial, era poder assegurar em termos familiares as horas do dia após o termo do horário da creche (17:00). Nunca referiu em qualquer momento que quisesse alterar os dias de folga, bem sabendo que já tinha uma folga em dia útil (sexta-feira). Ou seja, o trabalhador até aceitou como adequado manter folga em dia útil. Tendo a ... feito alterações para aceitar, como aceitou, esse horário, esse constrangimento do trabalhador ficou ultrapassado. Porém, e como se referiu, para atribuir um horário fixo até às 17:00 horas, foi necessário alterar as escalas.

A atribuição das folgas solicitadas agora pelo trabalhador Sr. ... para sábado e domingo, não poderá, portanto, ser aceite pela entidade empregadora, pois isso representaria outras alterações de fundo à escala de serviço, no que respeita à gestão operacional da equipa de motoristas, o que não é viável.

Esta alteração agora solicitada iria implicar a revisão de outros horários e do regime de folgas de outros trabalhadores, para garantir que na rotação dos diversos horários, todo o serviço prestado às companhias aéreas fosse assegurado. Isto implicaria que alguns trabalhadores deixassem de ter as suas folgas nos dias contratual e atualmente previstos, nomeadamente trabalhadores que exercem a mesma categoria profissional de motorista, e que, também têm filhos menores de 12 anos, como sejam os trabalhadores ... e ...

Estes trabalhadores têm folgas fixas, individualmente acordadas com os mesmos pelo que não são passíveis de ser alteradas.

Adicionalmente, a alteração das folgas do trabalhador poderá ainda implicar ter de despoletar um processo de recrutamento e a conseqüente admissão de um novo motorista que assegurasse o horário deixado em aberto pelo trabalhador na escala de serviço, o que teria um impacto financeiro para a empresa (pelo acréscimo de custo envolvido, em termos de salários, seguros, segurança social). Uma nova contratação, numa atividade que se desenvolve num mercado altamente competitivo e que depende do controlo de custos, colocaria em causa a rentabilidade e viabilidade da operação e, conseqüentemente os postos de trabalho. Assim, não é razoável nem exigível à empregadora que admita ao seu serviço um trabalhador apenas para colmatar o horário e os dias que o Sr. ... deixaria de fazer. Como se deixou referido, foi possível acomodar o pedido inicial do trabalhador: estabelecer um horário fixo até às 17:00 horas. Alterar agora os dias de folga (quando, inclusivamente, o trabalhador já tinha folga fixa em dia útil e não pediu a sua alteração) não é um pedido que, pelas razões acima, a ... possa acomodar. (...)"

**1.8.** O trabalhador veio pronunciar-se relativamente aos factos que integram a intenção de recusa, no dia **18 de novembro de 2022**, manifestando, no essencial, a sua discordância e mais alegando que "(...) o Requerente não se encontra a solicitar o horário flexível para prejudicar qualquer um dos seus colegas, ou a empresa, nem mesmo para satisfazer interesse pessoal seu, mas tão só para assegurar assistência à sua filha menor que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, para a qual deixou de ter outro meio, reiterando a solicitação de horário flexível, nos termos em que já o havia feito e pelos motivos que já havia apresentado. (...)"

**1.9.** Analisada a documentação que instrui o processo verifica-se que o pedido do trabalhador, ora apresentado, consubstancia um **novo pedido de horário flexível**, com vista à determinação dos dias de descanso semanal que melhor permitem a conciliação da sua vida profissional com o exercício das suas responsabilidades familiares e contém todos elementos legalmente exigidos para a sua apreciação.

**1.10.** O nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: "(n)os cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador".

**1.11.** Trata-se este inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma, quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

**1.12.** Ora, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas em 30.11.2022, depois do termo do prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no dia 23.11.2022, pelo que, ao abrigo da alínea c) do n.º 8 deste mesmo artigo 57.º o pedido do trabalhador aqui em análise deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.

**1.13.** Em face do que **a CITE emite parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que **o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE JANEIRO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**