

PARECER Nº 161/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
Processo n.º 668-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 08.02.2023, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional Motorista naquela organização.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 12.01.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Pedido de alteração de horário laboral

Na sequência do acórdão n.º. 17071/19.9T8SNT.L1.S1 uniformizador de jurisprudência e segundo o artigo 56.º do Código do Trabalho relativo ao regime do horário flexível, vem por este meio, ... portador do CC n.º ... com o contribuinte fiscal n.º ... residente na ..., casado em regime supletivo com ... portadora do cc n.º ... com o contribuinte fiscal n.º. ..., residente na ..., com antecedência mínima de 30 dias suscitar uma alteração no horário da atividade laboral prestada pelo empregado na ..., designada por ... na função de Motorista uma substituição das 6h e 30m diárias de trabalho prestadas aos sábados para uma hora e 18 minutos extra além das já prestadas em cada dia da semana normal de trabalho, nomeadamente de segunda a sexta feira, de forma a compensar as horas retiradas aos sábados podendo dessa forma usufruir do mecanismo que a lei faculta aos trabalhadores com responsabilidades parentais, permitindo, em cumprimento dos imperativos constitucionais e de proteção na parentalidade, assegurar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Com a declaração da qual consta que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, filho de ... e ..., o menor de 12 anos, ... portador do CC n.º ... com o contribuinte fiscal n.º ... residente na rua ... Junto em apenso uma certidão de comprovativo de morada do menor emitido pela autoridade financeira e aduaneira a 11 de Dezembro de 2022 e uma imagem do cartão de cidadão comprovativo da idade do

menor. Segue também em apenso, comprovativo de morada do trabalhador e progenitor do menor de 12 anos emitido pela autoridade financeira e aduaneira a 11 de Dezembro de 2022.

Pede-se o deferimento deste pedido.”

1.3. Por CAR, em 26.01.2023, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Decisão sobre pedido de alteração de horário laboral

Exmo. Senhor,

No seguimento da carta enviada por V. Exa., datada de 12 de janeiro de 2023, a solicitar a alteração do seu horário de trabalho para um horário flexível em exercício legítimo do direito previsto no art. 56º do Código do Trabalho, cabe-nos emitir a decisão quanto ao mesmo.

Após analisar em detalhe os pressupostos para o exercício do direito, e sendo estes confrontados com a realidade das funções a que V. Exa. contratualmente se vinculou, decide a ... pelo indeferimento do pedido, nos termos do art.º 57.º nº 3 e 4 do Código do Trabalho.

A recusa é fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e que não se coadunam com alteração horária requerida, e que se traduzem em concreto no seguinte:

- A recolha de resíduos é um serviço público essencial enquadrado pela Lei n.º 23/96, de 26 de julho, pelo não poderá deixar de ser executado sob pena de colocar em causa a saúde pública.*
- A empresa opera nos horários das 06h00 às 12h30; 13h15 às 19h45; 20h30 às 03h00 e 03h30 às 10h00, todos de segunda a sábado, (tendo ainda alguns circuitos de recolha ao domingo), por forma a ser possível recolher todos os resíduos produzidos diariamente. A cidade do Porto, é o dos principais produtores de resíduos urbanos do país, pois, para além do sua população residente, recebe diariamente, quase mais 173.000 pessoas que vêm trabalhar ou estudar para a cidade e tem, ainda, um elevado fluxo de turismo.*
- Os circuitos de recolha estão definidos naqueles horários e não em outros, pois estes garantem que, tendo em consideração variáveis como a frequências de enchimento dos equipamentos, o trânsito da cidade ou redução do impacto do ruído produzido, permitem a recolha diária de todos os resíduos da cidade.*

- Os circuitos só são efetuados nestes horários, não existindo outros. Por tal motivo, os motoristas, como é o caso de V. Exa. apenas podem laborar dentro desses horários.
- A realização de cada circuito implica 1 motorista e 1 ou 2 cantoneiros (conforme seja de carga traseira ou superior), sem estes elementos não é possível o camião sair para realizar a recolha de resíduos.
- Este trabalho é efetuado em inúmeros pontos na cidade (não é um único local fixo) pelo que não é possível o colaborador trabalhar no seu horário habitual (06h00 às 12h30) e depois trabalhar mais 1h18 noutra circuito e regressar para terminar o serviço, pois:
 - não existem circuitos com a duração de 1h18;
 - não é possível o colaborador realizar uma parte do circuito e a restante ser assegurada por outro colaborador.

Pelo exposto, lamentamos, mas não é possível à empresa aceder ao seu pedido de alteração horária nos termos requeridos.

Não obstante, e sendo a ... sensível aos problemas pessoais e familiares de V. Exa. e atendendo à necessidade que tem de exercer as suas responsabilidades parentais, demonstra-se desde já a possibilidade de V. Exa. escolher qualquer um dos turnos supramencionados, por forma a conciliar de uma melhor forma a sua vida pessoal e familiar com a profissional.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. O trabalhador recebeu a comunicação em 30.01.2023, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006,

relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) *que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional*”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “*políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres*” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “*A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho*”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “*Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada*” recomendar que “*Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada*”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos Líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe

“*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do nº 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “*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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.21. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a

a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1. O trabalhador requerente, pai de menor com seis anos de idade, solicita a prática de um horário flexível nos seguintes termos: *“Uma substituição das 6h e 30m diárias de trabalho prestadas aos sábados para uma hora e 18 minutos extra além das já prestadas em cada dia da semana normal de trabalho, nomeadamente de segunda a sexta feira, de forma a compensar as horas retiradas aos sábados”.*

3.2. Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, 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.

Assim, atendendo ao pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo não indica tais limites diários, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho que pretende por ser aquele que melhor permite a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.

3.3. Quanto aos restantes fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão analisados tendo em conta o exposto.

3.4. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido tendo em conta o supra exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. O trabalhador poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos invocados, designadamente o previsto no art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho.

4.3. Não obstante, o empregador 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**