

PARECER Nº 910/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 4730-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 26.09.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico e posteriormente via CAR, 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 de ...

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 28.08.2023, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., ..., como N.º..., a exercer funções na Documentação de... (Operações de ...), na instituição supra citada, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e da Cláusula 53ª, Alínea 1. o) do Acordo de Empresa 2020 da ..., vem solicitar que lhe seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, devido a reestruturação do local de trabalho do cônjuge.

Pede-se para:

Não realizar o horário das 7h00m até às 8h00m e das 18h00m até às 23h00m, durante os dias úteis da semana (2ª a 6ª feira), com a rotatividade 4/2, a partir do dia 2 de outubro de 2023.

O requerente está disponível para ajustar o horário de forma a haver menor prejuízo para o serviço, sem as restrições acima referidas para os turnos da noite, feriados e fins de semana.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente (declaração anexa).

Aguarda Deferimento.”

1.3. Por CAR, em 18.09.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 28 de agosto de 2023, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta fora dos seguintes períodos – das 07h00 até às 08h00 e das 18h00 às 23h00, atendendo a responsabilidades familiares com filhos menores, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1 - A ...é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ... 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 ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento 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 - Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual se entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, diariamente, no ..., a uma média de 175 toneladas de Carga, que carecem de tratamento documental, na seguinte amplitude horária:

Todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos:

- Amplitude das 00h00 às 24h00.

ii) A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo de segunda a sexta implicaria que lhe fosse atribuído um horário que não serve às necessidades da operação, impedindo, inclusive, que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores ao horário flexível solicitado, bem como aos fins de semana e feriados;

iii) *Sublinhe-se que V. Exa. tem competências variadas, tendo nomeadamente a formação específica da ..., a qual apenas existe para um conjunto de 10 trabalhadores dentro de um grupo de 24 , ...no qual V. Exa. se integra, o que impede a sua substituição por outro trabalhador que não tenha essa formação específica, não podendo a Empresa ficar na iminência de passar a praticar não conformidades à luz do contrato com essa ...*

iv) *Mais se refira que a outorga do horário solicitado poderia implicar a diminuição dos níveis de qualidade do serviço prestado e a possibilidade da existência de reclamações por não cumprimentos de obrigações contratuais.*

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 da área de Carga de..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., sem recurso ao trabalho suplementar ou ao mercado de trabalho, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulado.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos.”

1.4. Em 22.09.2023, via CAR, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“..., com o N.º, a exercer funções na Documentação de... (Operações de...), na instituição supracitada, vem por este meio dar resposta à recusa do pedido de horário flexível efetuado a 28 de agosto de 2023, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e da Cláusula 53ª, Alínea 1. o) do Acordo de Empresa 2020 da

Quanto à consideração 1 apresentada na carta registada com a Ref.ª 104/23/DRH, o pedido de horário flexível efetuado não coloca em causa o funcionamento contínuo da empresa durante as 24 horas, pois pretendo cumprir os horários do turno da noite (0h00m às 7h00m) e os H24 dos feriados e fins-de-semana (0h00m às 24h00). Apenas requeri "Não realizar o horário das 7h00m até às 8h00m e das 18h00m até às 23h00m, durante os dias úteis da semana (2ª a 6ª feira)" e deixei claro que pretendo manter a rotatividade 4/2.

Quanto à consideração 2, alínea ii), apresentada na carta registada com a Ref.ª 104/23/DRH, volto a reforçar que não pretendo horário fixo de segunda a sexta, como refere, mas sim manter a rotatividade 4/2, o que inclui os feriados e fins-de-semana, nos quais, como acima menciono, pretendo cumprir os horários habituais estabelecidos pela empresa.

Quanto à consideração 2, alíneas iii) e iv), apresentada na carta registada com a Ref.ª 104/23/DRH, dos dez trabalhadores por V. Exa. apontados, cinco não fazem turno noturno (0h00m às 7h00m), o qual eu já referi que pretendo cumprir.

Os ... têm o horário de chegada às 09h05m e de partida às 11h05m e são preparados com antecedência, no período entre as 23h00m e as 7h00m, seja importação ou exportação. Tratando-se de um voo intercontinental, a sua preparação tem de ser realizada com pelo menos 4h de antecedência, o que implica que toda a documentação esteja pronta de madrugada para a sua chegada e partida, ou seja, durante o turno da noite. Com isto é possível verificar, que o meu pedido de horário flexível não perturba o período de operação da referida companhia aérea, pelo que não diminuirá os níveis de qualidade do serviço prestado.

Fica assim demonstrado que o pedido de horário flexível efetuado não prejudica o bom funcionamento do setor. Tive oportunidade de reforçar aos meus superiores hierárquicos diretos, a minha disponibilidade para ajustar o horário, de forma a haver menos prejuízo para o serviço, tendo inclusive sugerido a substituição dos turnos da tarde por noites ou por horário intermédio e, no caso, do turno noturno, em antecipar o horário de entrada para as 23h00m, no caso de existir necessidade operacional.

Perante os fatos expostos, peço deferimento ao pedido de horário flexível de:

Não realizar o horário das 7h00m até às 8h00m e das 18h00m até às 23h00m, durante os dias úteis da semana (2ª a 6ª feira) com a rotatividade 4/2, a partir do dia 2 de outubro de 2023.

Com os melhores cumprimentos.”

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 Direito interno, no 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/a 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 subsequentes 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 n.º 3 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. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo

56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. O trabalhador requerente, pai de dois menores de 2 e 9 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível nos seguintes termos: *“Não realizar o horário das 7h00m até às 8h00m e das 18h00m até às 23h00m, durante os dias úteis da semana (2ª a 6ª feira), com a rotatividade 4/2, a partir do dia 2 de outubro de 2023. O requerente está disponível para ajustar o horário de forma a haver menor prejuízo para o serviço, sem as restrições acima referidas para os turnos da noite, feriados e fins de semana.”*

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, atentando no pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo não indica tais limites horários diários, pois apenas indica os períodos que pretende ver excluídos da elaboração do horário flexível, não sendo, nestes termos, claro e inequívoco qual o horário de trabalho que pretende por ser aquele que melhor satisfaz as suas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Em sede de apreciação, o trabalhador vem clarificar que pretende tal exclusão, ainda no âmbito da elaboração do horário flexível, apenas nos dias úteis (fazendo o horário correspondente ao turno da noite), mantendo por isso disponibilidade para qualquer horário aos fins de semana e feriados. Todavia, o pedido inicial do trabalhador afigura-se de tal modo obscuro que não foi essa a interpretação da entidade empregadora. Refira-se que a apreciação do trabalhador destina-se ao exercício do contraditório sobre os argumentos apresentados por aquela entidade para a recusa do pedido, e não para clarificar a pretensão inicial, a qual deve ser clara e inequívoca quanto às horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendidas.

3.3. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta os fundamentos expostos.

3.4. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido de horário flexível, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua

atividade profissional com as suas responsabilidades familiares, nos termos do art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho.

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, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º, nº 2, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023.