

PARECER N.º 1092/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 CITE-FH/5768/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.11.2023, via CAR, da entidade empregadora, **S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Operador de Assistência em Escala na área de Carga Aérea do aeroporto de ...

1.2. A 17.10.2023, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«Venho, por este meio pedir, o horário flexível por ser impossível conciliar a vida profissional com as obrigações parentais. Pela razão de eu e a minha mulher trabalharmos por turnos, peço que me seja atribuído um horário compatível com os horários da creche do meu filho.

Para tentar fazer o melhor que me é possível de modo a facilitar a escala horária do departamento em que estou inserido, que é a carga aérea, no armazém ..., os dias de descanso semanais podem continuar a ser os da escala que eu já tenho neste momento até 31 de Dezembro de 2023, e uma escala idêntica no próximo ano. Com a plataforma horária a começar às 7horas e acabar no limite máximo das 17horas nos dias de trabalho semanal, totalizando as 28,5 semanais ou 123,5 mensais.

Deixo anexado à carta uma cópia do comprovativo de que o vive em comunhão de mesa e habitação com os pais».

1.3. Em 03.11.2023, pela mesma via, o trabalhador recebe a intenção de recusa do empregador, em que este refere, nomeadamente, o seguinte:

«Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 17

de outubro de 2023, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível [...]

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1- [...]

2- [...] 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 Aeroporto de ..., a uma média de 182 toneladas de Carga, 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 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. Na verdade, e devido ao aumento da frequência de voos da ... e da ..., com mais 4 voos e mais 1 voo semanal respetivamente, torna-se imperativo que possamos contar com V. Exa na assistência a esses voos atentas as respetivas qualificações e competências;

iii) Sublinhe-se que V. Exa. tem competências variadas (de condução de empilhadores, carta de condução na Placa do Aeroporto) que impedem a sua substituição, uma vez que se trata de competências técnicas detidas apenas por menos de 45% dos Trabalhadores a prestar serviço na mesma área e com a mesma categoria profissional (Operadores de Assistência em Escala).

iv) Mais se refira que existem outros trabalhadores com incapacidades físicas que já limitam a resposta da Empresa, dificultando a operação, sendo que a atribuição do horário solicitado implicaria uma reorganização dos horários dos restantes trabalhadores, com implicações na produtividade do serviço de Carga no Aeroporto de Lisboa.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Carga de Lisboa, 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 [...].»

1.4. O trabalhador não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos já

referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, o trabalhador solicita horário das 7 às 17horas, com os dias de descanso semanais a manterem-se os mesmos que pratica atualmente.

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, nomeadamente, no que toca à logística da creche, uma vez que a outra progenitora também labora por turnos rotativos.

2.18. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, 31 de dezembro de 2024.

2.19. Na solicitação, o trabalhador refere expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, estão reunidos os três requisitos essenciais que a lei exige para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Quanto à intenção de recusa, é sumária, referindo ambos os motivos patentes na lei para autorizar o indeferimento de um pedido deste tipo – exigências imperiosas do funcionamento da organização e in substituíbilidade do trabalhador – sem, contudo, os fundamentar devidamente.

2.22. Com efeito, no ponto 1 da Intenção de Recusa (IR) o empregador limita-se a caracterizar a organização, referindo a sua atividade e desenvolvendo-a através de uma série de generalidades.

2.23. No ponto 2, a IR diz como vai explicar por que motivo não pode atender ao pedido do trabalhador, acrescentando – nomeadamente – a média de toneladas de carga que são assistidas pela empresa diariamente (2.1.); o horário 24/7 da mesma (2.2.); a imperatividade de o requerente se manter em rotatividade horária dado o aumento de voos (2.3.); e as limitações físicas de colegas do trabalhador que já cerceiam a margem de pessoas disponíveis para trabalhar do empregador (2.5.).

2.24. Ora, do ponto imediatamente supra, é fácil discorrer que: 2.1. se trata de uma mera factualidade, desprovida de qualquer nexo de causalidade do objeto de análise do presente parecer; o mesmo para 2.2.; como já foi escrito, o 2.3. limita-se a invocar «imperatividades» que não concretiza nem fundamenta como deveria; e 2.5. é um problema que assiste apenas e tão-só ao empregador, não servindo de argumento para obstaculizar ao trabalhador o gozo de um direito parental que lhe assiste.

2.25. Quanto ao 2.3., que alega a in substituíbilidade do trabalhador, será – no mínimo – contraditório, uma vez que primeiro a IR alega que «V. Exa. [o trabalhador] tem competências variadas que impedem a sua substituição», para de seguida mencionar que existem mais «45% dos trabalhadores a prestar serviço na mesma área, e com a mesma categoria profissional».

2.26. Por outras palavras, o requerente tem mais 45% de pessoas que o podem substituir pelo prazo de – recorde-se – 12 meses, foram do turno compreendido no período das 7 às 17horas.

2.27. Finalmente, e ainda em relação ao 2.4., é óbvio que o deferimento de qualquer flexibilidade horária obriga o empregador a uma «reorganização dos horários dos restantes trabalhadores».

2.28. O que não se compreende, e o empregador foi incapaz de demonstrar, por que motivo isso terá «implicações a produtividade do serviço».

2.29. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.30. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 6 DE DEZEMBRO DE 2023**