



PARECER N.º 332/CITE/2024

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/1310/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.02.2024, via eletrónica, do representante jurídico da entidade empregadora ..., 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 naquela organização.

1.2. A 06.02.2024, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«*Exmos. Srs.*

Venho por este meio apresentar o meu pedido de horário flexível com base no artigo 56.º do Código do Trabalho (filho menor de 12 anos, nascido a 03/09/2023) com vista a uma parentalidade responsável, ativa e presente nas diferentes fases/etapas do desenvolvimento motor, psicológico, emocional e social do menor cumprindo o horário semanal que me é devido e mediante os horários possíveis da empresa até ao término previsto por este.

Assim solicito após o tempo previsto para a aprovação deste pedido:

Horário de entrada: Entre 8h as 9h

Horário de saída: Até às 17h

Descanso semanal: Fins de semana e feriados

Mais informo e sob compromisso de honra que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação».

1.3. Em 22.02.2024, pela mesma via, o trabalhador recebe a intenção de recusa do empregador, em que este refere, nomeadamente, o seguinte:



«Exmo. Sr.,

Acuso boa receção do seu pedido de alteração de horário de trabalho, no dia 6 de fevereiro de 2024, no sentido de pretender cumprir um horário com entrada entre as 08h00 e as 09h00 e até às 17 horas, com descanso semanal aos fins-de-semana e feriados com fundamento em parentalidade responsável, ativa e presente nas diferentes fases/etapas do desenvolvimento motor, psicológica, emocional e social do menor cumprindo o horário semanal que me é devido e mediante os horários passíveis da empresa até ao término previsto por este.

Analisado o pedido, informamos que é nossa intenção recusar o mesmo, pelos seguintes motivos:

- 1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à Empresa.*
- 2. É certo que, em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível.*
- 3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;*
- 4. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho distribuído de segunda a sexta-feira, com entradas entre as 08h00 e as 09h00 e saídas até às 17h00 horas e descanso aos fins-de-semana e feriados, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT;*
- 5. Aliás, este horário configura a escolha de um horário/turno fixo que, na verdade, inexistente na Empresa.*
- 6. Aliás, nos termos do artigo 56.º n.º 3, o horário flexível é elaborado pelo empregador — nunca pelo trabalhador — dentro das condicionantes previstas naquele número.*
- 7. As disposições legais relativas ao horário flexível pretendem conceder ao trabalhador com responsabilidades familiares a possibilidade de decidir, dentro de certos parâmetros, previamente fixados pelo empregador, as horas de início e fim da jornada diária de trabalho.*
- 8. Por outro lado, não pretenderam conceder ao trabalhador o direito de determinar, unilateralmente, o seu horário de trabalho, deixando a Empresa sem qualquer margem para elaborar um suposto horário flexível.*



9. Nesses termos, por competir ao Empregador fixar o horário de trabalho e não ao trabalhador, a Empresa não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT.

10. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.

11. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a Empresa, V. Exa. obrigou-se a prestar a sua atividade de OAE, no departamento de ... do ..., cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 semanais, distribuídas por 5 dias de trabalho, 2 dias de descanso, em regime de turnos rotativos, com a amplitude entre as 04h00 e as 24h00.

12. Conforme é do conhecimento de V. Exa., atentas as necessidades operacionais do handling, inseridas na atividade de aviação, o período de funcionamento do setor em que labora na Empresa é de segunda-feira a domingo, das 04h00 às 24h00.

13. Ora, para que se possa assegurar o cumprimento dos limites máximos de duração do trabalho, bem como conceder aos trabalhadores o respetivo descanso, mas, em simultâneo, assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições exigidos pelos clientes da Empresa, é necessário que os trabalhadores sejam organizados em turnos rotativos, que podem ter os seguintes horários:

a. Turno da manhã: das [05:00] às [13:00] e [08:00] às [16:00];

b. Turno da tarde: das [14:00] às [22:00];

c. Turno da noite: das [15:30] às [23:30] e [16:00] às [00:00].

14. Esta organização dos tempos de trabalho é própria da atividade aviação e de handling que a Empresa desenvolve, sendo imprescindível à gestão das necessidades dos voos e, por sua vez, dos respetivos viajantes.

15. Nos turnos acima referidos são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

16. Com esta organização dos tempos de trabalho e a trabalhar no setor de V. Exa. estão 135 trabalhadores.

17. O regime de turnos rotativos encontra-se subdividido em 3 equipas, compostas por 35 ou 38 trabalhadores, cada, sendo que 111 são OAE.

18. O cumprimento destes horários de funcionamento e desta organização é fundamental para garantir o funcionamento da operação de Handling, onde V. Exa. se integra, e, por sua vez, para garantir a atividade e operação de aviação, que é um setor essencial de atividade na sociedade.

19. Tendo em conta o pedido de V. Exa., inexistente qualquer turno que corresponda aos horários referidos.

20. Estas atividades implicam que a Empresa tenha um período de funcionamento entre



04h00 e as 24h00, 7 dias por semana, incluindo feriados, sob pena de ser colocado em causa o funcionamento da atividade de aviação.

21. Ora, como se compreende, não é compatível com o modo de funcionamento da operação de Handling, nem, tão pouco, com o funcionamento da operação de aviação, a execução de horário fixo com entrada entre as 08h00 e as 09h00 e saída até às 17h00, de segunda a sexta-feira.

22. Pois isso significaria que, nos restantes períodos das 04h00 às 08h00 e 17h00 às 24h00 e de segunda a sexta-feira, excluindo a totalidade dos fins-de-semana e feriados, que são dias precisamente com picos de atividade, a Empresa não poderia contar com V. Exa.

23. Na verdade, os períodos em que V. Exa. pretende não prestar atividade (essencialmente turnos noturnos) são precisamente os períodos mais exigentes no que respeita às necessidades operacionais da Empresa, considerando a imprevisibilidade da hora de chegada dos nightstops, em função dos atrasos durante o dia motivados por fatores alheios à Empresa.

24. Especialmente tendo em conta que V. Exa. é condutor de autocarro a necessidade da sua atividade faz-se sentir especialmente entre as 16h00 e as 00h00 e nos fins-de-semana.

25. Além disso, este é um setor com uma alta imprevisibilidade horária, sendo que a cada 6 meses são realizadas alterações significativas tendo em conta a época operacional, pelo que ainda se torna menos plausível e possível para a Empresa garantir o cumprimento do horário proposto por V. Exa., durante um período de 24 meses.

26. Estando todos os trabalhadores da equipa de OAE adstritos àquele modelo de horário de trabalho, em turnos rotativos.

27. Conforme é do seu conhecimento, não há qualquer elemento nas equipas de OAE com um horário de trabalho fixo entre as 08h00 e as 17h00 e com dias de descanso semanal fixos aos sábados e domingos, conforme requerido por V. Exa.

28. Para garantia do normal funcionamento da equipa e, bem assim, da Empresa, cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que, a cada momento, está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais, o que se tornaria totalmente impossível de gerir quando vários trabalhadores fizessem idêntico pedido (o que tem vindo a ocorrer).

Mais,

29. V. Exa. é condutor de autocarro com carta e condução D, pelo que detém competências e habilitações específicas que apenas 30 trabalhadores, de um total de 111 OAE, detêm.

30. Em cada turno estão pelo menos 10 OAE com carta de condução D para condução



do autocarro, sendo que o ideal para fazer plenamente face às necessidades da Empresa era existirem 13 em cada turno.

31. Como V. Exa. sabe, é por este motivo que a Empresa procura contratar cerca de mais 10 OAE com carta de condução D.

32. No entanto, devido a várias cessações de contratos e à falta de candidatos, não foi possível à Empresa fazer face a estas necessidades e o cumprimento do horário solicitado por V. Exa. causaria um constrangimento insuperável.

33. Compreende-se, assim, que o número de trabalhadores que podem conduzir autocarros é bastante exato tendo em conta o número de turnos existentes por semana, pelo que a própria ausência destes trabalhadores com as referidas habilitações específicas deve ser cuidadosamente articulada e organizada, para que essa tarefa essencial para a atividade de handling não falhe.

34. Sem a tarefa de condução de autocarro não é possível à Empresa desenvolver a sua atividade.

35. Esta tarefa é necessária durante todo o período de funcionamento da Empresa, o que inclui o período das 04h00 às 08h00 e das 17h00 às 00h00, bem como o sábado e o domingo, períodos em que V. Exa. pretende que não estejam abrangidos pelo seu horário de trabalho.

36. Em particular, durante o fim-de-semana são necessários 26 trabalhadores com carta de condução D para condução de autocarro, sendo que entre as 04h00 e as 08h00 e entre as 16h00 e as 24h00 de todos os dias.

37. Para garantir sempre o funcionamento da operação, a Empresa apenas permite que estejam em gozo de férias 4 trabalhadores com carta de condução D.

38. Ora, se 4 trabalhadores com carta de condução D se encontrarem em gozo de férias (ou até ausentes por qualquer outro motivo comum e legítimo, como o caso de gozo de licenças ou por baixa médica), a operação, pelo menos durante o fim-de-semana, ficará além do limite da capacidade com apenas 22 trabalhadores que podem conduzir autocarro a trabalhar, quando são necessários 40.

39. Assim, em cada turno são necessários entre 35 a 38 trabalhadores para assegurar o normal funcionamento do serviço, sendo 10 deles OAE com carta de condução D.

40. Mais, se a Empresa acesse ao pedido de V. Exa. e a idênticos pedidos de colegas seus com funções e habilitações iguais, seria impossível garantir o funcionamento da atividade da empresa.

41. Note-se, aliás, que no espaço de 4 dias, a empresa recebeu outro pedido igual de colega com a mesma categoria que a sua, ambos com pretensão de não trabalhar nem fins de semana nem feriados, o que bem demonstra a impossibilidade e abuso da figura legal a que recorre.

42. Sendo provável a multiplicação deste tipo de pedidos.

43. Como se compreende esta situação colocaria em causa a atividade da Empresa e



os restantes trabalhadores ficariam sobrecarregados, sem contar com as imprevisíveis baixas e impedimento, não sendo possível assegurar o número de trabalhadores necessários para o funcionamento da atividade.

44. O que levaria à necessidade de prestação de trabalho suplementar por parte de outros trabalhadores, colocando em causa, eventualmente, o seu bem-estar ou levando mesmo à contratação de recursos humanos adicionais.

45. Assim, a presença de V. Exa. sempre se demonstra imprescindível nesses períodos por pertencer a um grupo restrito de trabalhadores que tem capacidade e habilitação para condução de autocarro e caso a Empresa não pudesse contar com V. Exa. naqueles períodos não seria possível substituí-lo, sempre, nesses períodos, durante um longo período de tempo.

46. Pelo que V. Exa. é, neste sentido, indispensável.

47. Por tudo o exposto, satisfazer o seu pedido de horário de trabalho (fixo), que não corresponde ao modelo organizacional praticado na sua equipa, determinaria:

a. a criação de turnos individualizados, apenas para V. Exa., não coincidente com qualquer dos turnos praticados, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos;

b. a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir a cobertura dos períodos não cobertos pelo seu horário de trabalho o que não é exigível à empresa;

c. um trabalhador excedentário, pelo menos, nos fins-de-semana, o que representaria um custo desnecessário;

d. a atribuição, com maior frequência, de turnos noturnos e menor atribuição de dias de descanso semanais aos sábados e domingos, aos demais trabalhadores da sua equipa, com prejuízo para o respetivo bem-estar e satisfação profissional e pessoal;

48. Tal não é comportável para a Empresa, representando um incremento irrazoável de custos e afetação de recursos.

49. Não é exigível à empresa que, em face do pedido de V. Exa., coloque potencialmente em risco a estabilidade dos seus vínculos contratuais (quer com clientes, quer com os seus trabalhadores) e a sua viabilidade futura.

50. Restringindo, ainda, injustificadamente, os seus poderes de direção e gestão de equipas e pessoal, com prejuízo para a sua própria atividade.

Em conclusão, sem prejuízo de a Empresa tentar sempre assegurar o bem-estar e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, relativamente ao seu pedido entende não se estar perante um pedido de horário flexível. De qualquer das formas, os motivos invocados supra sempre configurariam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo ainda motivos que demonstram a impossibilidade de substituir o trabalhador por ser indispensável que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima da Empresa ao pedido apresentado por V. Exa.



Em face do exposto, e sem prejuízo de a Empresa estar disponível para ajustar turnos e horário de V. Exa. dentro daquilo que é possível atento o funcionamento da mesma, informamos que é intenção da Empresa recusar o pedido formulado».

1.4. Em 25.02.2024, o trabalhador realizou a seguinte apreciação:

«Exmos. Senhores,

Por referência ao vosso email de 22 de fevereiro de 2024, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

- Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho (menor de 12 anos) ..., nascido a ... de ... de 2023, nos termos dos art.º 56.º e 57º do CT.

2. O horário requerido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 04h00 e saídas até às 18h00 de segunda a sexta-feira, excluindo feriados e fins de semana a partir do momento de aprovação do pedido realizado pelo requerente no período nunca superior aos definidos nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

3. Vieram V. Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, alegando não se estar perante um pedido de horário flexível, bem como exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, é pai do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;

5. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua tenra idade e falta de autonomia, o Requerente necessita de entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada visto que educar, proteger e cuidar dos seus filhos são direitos que devem ser garantidos a todos os pais ou cuidadores e, ao mesmo tempo, também são deveres dos pais ou cuidadores para com os seus filhos: dar atenção, carinho e amor aos seus filhos independentemente da faixa etária e ou etapa do estágio do desenvolvimento; Proteger os filhos dos perigos e mantê-los sempre em segurança; cuidar, ajudar e supervisionar a alimentação, a educação e a higiene; (...).

6. É sabido que as responsabilidades parentais de ambos os pais sobre os filhos devem ser exercidas por aqueles no principal interesse destes.

7. Com o horário pretendido, conseguirá o requerente fazer face às exigências diárias do menor visto que este não consegue, nem pode, naturalmente, assegurar as suas rotinas autonomamente.

8. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, uma vez que as crianças, não podem nem devem ficar sujeitas à privação da figura paterna de modo a prejudicar



o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde nas suas diversas dimensões.

9. Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência seja no que respeita ao sono, à alimentação, ao transporte ou à segurança até ao acompanhamento a atividades de lazer e bem estar, de educação, de convivência, de cuidado entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode em circunstância alguma ser descuidado - o que tal tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

10. Desde já se deixa expresso que o Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

11. O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

12. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais exigências imperiosas, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas/colmatadas.

13. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de 30 trabalhadores da ... que trabalham na área afeta aos Bus Driver, pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

14. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da empresa, é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

15. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

16. Se conclui que a amplitude solicitada pelo requerente se insere plenamente no horário de funcionamento da empresa, conforme consta dos pontos 12 e 13 da resposta



da empresa e que torna incoerente o ponto 19 da mesma.

Assim,

17. O Requerente é condutor de autocarro no aeroporto de Lisboa.

18. Ora, devido às atuais circunstâncias familiares, a manutenção do horário praticado coloca inúmeros constrangimentos ao trabalhador na assistência e dever de partilha no cuidar do seu filho menor.

19. Sempre se dirá também que, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou têm formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, formação, contratações que se encontram em curso e aguardar atualmente início de funções ,etc.).

20. Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.

21. Nos pontos 26 e 27 a empresa refere que não há qualquer elemento das equipas de OAE com um horário de trabalho fixo (...) com descanso semanal fixo ao sábados e domingos, o que é possível contrapor mediante a visualização das escalas de trabalho oficiais.

22. Poderá deste modo a empresa justificar a sua intenção de recusa do pedido requerido pelo trabalhador baseado em fatos erróneos e ou desatualizados que não correspondem efetivamente ao praticado?

23. Ou de igual modo, poderá a empresa basear-se em perspetivas futuras e não atuais vividas no setor como é referido no ponto 42?

24. Por outro lado, no ponto 47 a empresa indica que o horário requerido não corresponde ao modelo operacional praticado ignorando o direito legalmente consagrado de os trabalhadores requererem horário flexível.

25. Os trabalhadores da ..., enquanto cidadãos portugueses têm o mesmo direito que os restantes cidadãos portugueses relativamente à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

26. A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de exigências imperiosas da empresa, contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

27. Basta observar que na Área do requerente laboram cerca de 111 trabalhadores, podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a mais (ou a todos) trabalhadores.

28. A não ser assim, poderia eventualmente a empresa dar uma formação específica apenas a um trabalhador e, com esse argumento, cortar-lhe o exercício dos seus direitos parentais, bem como dos superiores interesses das crianças.

29. A própria letra da lei exigências imperiosas colide com a argumentação tecida, que



assume verificar-se uma ineficácia. A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art.º 57.º do CT.

30. O facto de o trabalhador ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos dos seus filhos), designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.

31. Aliás, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular, de 2a a 6a feira, sempre se questionaria a quem serviria então a lei?

32. O trabalhador integra a área dos bus driver, podendo a empresa gerir as tarefas do trabalhador e otimizar a sua produtividade, dentro do seu conteúdo funcional.

33. No limite, a prevalecer a argumentação da empresa, os trabalhadores que laboram nos aeroportos não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.

34. A título de exemplo, os cerca de 30 trabalhadores da Área dos bus driver em Lisboa, não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos.

35. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., no ponto 6,7 e 8 a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que [...]

36. Ora, foi exatamente isso que o Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis ao seu filho de 5 meses de idade.

37. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família.

38. Como já decidido anteriormente pela CITE, [...]

39. Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário solicitado argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas definidas) não configura um pedido de horário flexível.

40. Será ainda de referir que a amplitude de horários requerida se enquadra nos horários existentes na empresa, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

Por fim,

Acrescerá dizer que:

1. Por conseguinte, o horário requerido e agora melhor explicitado, é apenas para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de tarefas, designadamente no período da manhã.



Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ..., na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o/um horário flexível face a todos os fundamentos expostos. Não obstante, mostra-se, o requerente disponível mediante a realidade da empresa e de boa fé sempre que necessário (tal como a sua conduta até então o demonstra) para colmatar eventuais imprevistos sem prejuízo para ambos».

1.5. Ao processo, o empregador 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 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 o seguinte horário de trabalho: «Horário de entrada: Entre 8h as 9h. Horário de saída: Até às 17h. Descanso semanal: Fins de semana e feriados».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de 6 meses de idade

2.18. Sem referência ao prazo para que o solicitado perdure, presume-se que o trabalhador quer o solicitado pelo limite legalmente permitido, ou seja, até à data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º do CT in fine

2.19. E refere expressamente que mora com o menor em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador alega que este não é um verdadeiro pedido de horário flexível, bem como ambos os argumentos patentes do n.º 2 do artigo 57.º do CT, ou seja, exigências imperiosas do funcionamento da organização e insubstituibilidade do trabalhador.

2.22. Antecipando, desde já, que todos os argumentos improcedem para o caso ora em apreço, passa-se a explicar porquê, pela mesma ordem em que os motivos são elencados.

2.23. Em primeiro lugar, recomenda-se ao empregador que releia o artigo 56.º do CT, porquanto o n.º 3 se aplica somente quando é o empregador a elaborar o horário flexível, o que não é o caso presente. Não sendo proibido, ao trabalhador, ser ele a referir o horário que quer fazer, esta norma não se aplica. Pelo que, como referido nos pontos **2.16.** a **2.20.**, o primeiro argumento improcede.

2.24. Em segundo lugar, as exigências imperiosas do funcionamento da organização. Não basta, ao empregador, referi-las, nem sequer perorar sobre as mesmas. Aquilo que lhe é exigido é que demonstre, fundamentadamente, através de um raciocínio do tipo silogístico, que o facto de atribuir o horário pedido ao trabalhador – que existe e é

praticado na organização, tal como é patente da IR (cf. ponto 13., al. a) - faz com que a empresa colapse. O que, manifestamente, não foi feito. Pelo que também o segundo argumento improcede.

2.25. Em terceiro e último lugar, por insubstituibilidade do trabalhador deve entender-se

que mais ninguém tem o seu perfil profissional. Ora, a partir do momento em que existem 30 OAE na organização (cf. ponto 34 da apreciação), tal alegação cai por terra. Pelo que também o segundo argumento improcede.

2.26. Antes de terminar sempre se diga que, a partir do momento em que o empregador concede a flexibilidade horária a um/a trabalhador/a, tem de o fazer aos/às demais, sob pena de violar de forma grosseira o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

2.27. Nem o argumento da quantidade de pedidos realizados deve proceder, porquanto – se/quando determinado turno estiver saturado – para respeitar o princípio referido no ponto anterior é muito simples: basta ratear o horário mais popular por todo o grupo de pessoas que a ele têm direito.

2.28. Isto, sem esquecer que os/as outros/as colegas, i.e., sem direito a este horário especial de trabalho, também são seres humanos, não podendo ficar vinculados *ad eternum* a um turno noturno, como se de toupeiras se tratassem.

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 ..., 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 27 DE MARÇO DE 2024