

PARECER N.º 333/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/1311/2024

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 Condutor de Veículos Pesados naquela organização.

1.2. A 02.02.2024, 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:

«Eu, ..., [...], a exercer funções de condutor de veículos pesados de passageiros na empresa ..., venho por este meio requerer autorização para a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível, nos termos e condições previstas nos artigos 56º e 57º da Lei 7/2009 de Fevereiro pelo seguinte motivo: exercício das responsabilidades parentais, filho menor de 12 anos, pelo prazo previsto na lei enquanto se manifestarem as necessidades que servem de fundamento, nomeadamente o período de funcionamento da creche, dias úteis de segunda a sexta-feira no período das 07h às 19h, encerra aos sábados, domingos e feriados municipais/nacionais bem como um período de 15 dias de férias no mês de agosto.

Face ao exposto solicito a prestação de trabalho na modalidade de horário flexível de segunda a sexta-feira com horário das 08h às 16h ou 09h às 17h com folga ao fim de semana.

Por ser verdade em anexo envio declaração emitida pela Autoridade Tributária em como o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação pertencendo ao agregado familiar».

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 2 de fevereiro de 2024, no sentido de pretender cumprir um horário de segunda a sexta-feira com horário das 08h às 16h ou 09h às 17h, com folga ao fim de semana, com fundamento no exercício das responsabilidades parentais, filho menor de 12 anos, pelo prazo previsto na lei enquanto se manifestarem as necessidades que servem de fundamento, nomeadamente o período de funcionamento da creche, dias úteis de segunda a sexta-feira no período das 07h às 19h, encerra aos sábados, domingos e feriados municipais/nacionais.

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 a partir das 08 horas e saídas às 16 horas ou entrada às 09 horas e saída às 17 horas correspondem 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 Ramp 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 16h00, ou 09h00 e as 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 18h00 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 30 a 38 trabalhadores para assegurar o normal funcionamento do serviço, sendo 13 deles OAE com carta de condução D.

40. Mais, se a Empresa acedesse 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 os 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 27.02.2024, o trabalhador realizou a seguinte apreciação:

«Exmos. Senhores,

No seguimento da comunicação dirigida, por correio eletrónico, em 22 de fevereiro de 2024, comunicação, através da qual manifestam V/Exas. a intenção de recusar atribuir-me o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, expor o seguinte:

1. Como é do V/ conhecimento, fui pai recentemente e, devido a essa feliz ocorrência, sou atualmente confrontado com a necessidade de assegurar a segurança e o bem-estar do meu filho;

2. Não dispondo de outros meios, zelei por encontrar um estabelecimento que lhe garante os cuidados indispensáveis, mas encontro-me condicionado pelo período de funcionamento da creche, inexistindo, na presente data, solução familiar que possibilite o acompanhamento do menor fora desse horário (dias úteis, entre as 07h00 e as 19h00);

3. De facto, o exercício de atividade profissional pela progenitora, associada a deslocações em transportes públicos, inviabilizam qualquer compromisso dela neste contexto, restando-me a mim garantir, de manhã, a deslocação do nosso filho para a referida creche e, ao final da tarde, o seu regresso a casa;

Ora,

4. Feito o enquadramento justificativo do pedido de horário flexível submetido à consideração de V/Exas., como decerto compreenderão, é notório que este visa somente a compatibilização da minha vida profissional e familiar, realidade que não posso ignorar;

5. Consequentemente, requeri a atribuição de um horário flexível, similar ao praticado na Empresa em situações análogas, nos seguintes moldes: [...]

6. Dito por outras palavras, em conformidade com o estatuído no artigo 56.º do Código do Trabalho, limitei-me a indicara período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.

7. A citada norma legal, sob a epígrafe 'horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares', prevê, entre outros, o direito de trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos, 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;

8. Subjaz à construção daquela norma, a intenção do legislador em harmonizar o direito dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhes a possibilidade destes indicarem a amplitude horária diária em que pretendem



exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, ainda que se indique um período fixo, ou uma limitação ao poder de direção do Empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do já mencionado preceito;

9. *Veja-se, a este propósito, o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.2 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, onde se lê: [...]*

10. *Aludem no ponto 13 da V/ missiva que, em decorrência do tempo de laboração, encontram-se fixados 3 (três) turnos, com diferentes horários, designadamente:*

— *Turno da manhã (das 05h00 às 13h00 e das 08h00 às 16h00);*

— *Turno da tarde (das 14h00 às 22h00);*

— *Turno da noite (das 15h30 às 23h30 e das 16:00 às 00h00).*

11. *Pelo que, da minha parte houve o cuidado de incluir na proposta formulada a especificidade horária supra discriminada, sem deixar de manifestar a elasticidade possível, por forma a melhor corresponder a eventuais necessidades da Empresa;*

12. *E mesmo que assim não fosse, salvo melhor juízo, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível pode, atentas as responsabilidades familiares subjacentes, conter a apresentação de um horário diário e de uma distribuição semanal da prestação do trabalho como sendo, a que para o trabalhador, representa a organização mais favorável à conciliação que solicita;*

13. *Contudo, não ignoro que caberá sempre a V/Exas., dentro da amplitude do horário proposto, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação e os normativos aplicáveis;*

14. *A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da Empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento;*

15. *Mas, quanto ao poder de direção da entidade empregadora, igualmente clarifica o sobredito Acórdão do Tribunal da Relação do Porto que: [...]*

16. *Por isso, mal se compreende o VI raciocínio em apreciação;*

17. *Não procedendo, com o devido respeito, o argumento que invocam de que o pedido apresentado não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, assim como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho;*

Acresce que,

18. *Alegam também a ocorrência de exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que, segundo defendem, justificam a recusa do meu pedido;*



19. *Cabia a V/Exas. o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito, e deveriam ter feito o exercício adequado desse impedimento, mas não o fizeram;*
20. *Padecendo de incorreções, pela omissão de factos ou distorção de outros, a matéria invocada;*
21. *Enunciam V/Exa. ser imprescindível que os trabalhadores sejam organizados em turnos rotativos, próprios da atividade da aviação e de handling, que incluem qualquer dia da semana, de segunda a domingo, e feriados, cujo cumprimento é fundamental para garantir o funcionamento da operação, concluindo pela inexistência de turno compatível com o pedido formulado;*
22. *Todavia, como acima demonstrado (vide pontos 5, 10 e 11), na busca da conciliação praticável entre os meus deveres familiares e as minhas obrigações profissionais, procurei fazer corresponder a minha proposta com um dos horários estabelecidos, nomeadamente, associado ao turno da manhã, sem prejudicar a melhor determinação da V/ parte;*
23. *Mais referem V/ Exas. que todos os trabalhadores OAE (Operador de Assistência em Escala), equipa onde me insiro, estão adstritos ao modelo de horário anteriormente descrito, em turnos rotativos, sendo inviável atender a especificidades próprias de cada trabalhador em função das suas necessidades pessoais (cf. Pontos 26 e 28 da V/ comunicação);*
24. *Doutro modo, invocam que a satisfação do meu pedido não corresponde ao modelo organizacional da minha equipa e determinaria a criação de turnos individualizados, não coincidentes com aqueles que são praticados, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos;*
25. *A título meramente exemplificativo, observo que a simples consulta aos horários de trabalho definidos por V/Exas., relativos aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2024, permitem a constatação de que colegas meus, com a mesma categoria profissional, idênticas funções, iguais responsabilidades e que desempenham as mesmas tarefas, beneficiam de horários fixos, sendo lhes permitido o gozo fixo do descanso semanal aos sábados e domingos (cf. Docs. 1, 2 e 3);*
26. *Também aludem à circunstância de ser condutor de autocarro, indiciando que isso constitui elemento impeditivo para merecer o acolhimento da proteção conferida pelo artigo 56.º do Código do Trabalho;*
27. *Mormente, quando correlacionam o título que me habilita para a tarefa com a escassez de recursos que mencionam;*
28. *Certo é que, nos termos do contrato de trabalho outorgado celebrado em 02/04/2018, a existência de competências e habilitações específicas para o efeito, não são condições às quais tenha ficado subordinado o vínculo então estabelecido (cf. Doc. 4);*
29. *Tudo para, em conclusão, afirmarem V/Exas. que não é comportável para a Empresa o deferimento do requerido, pois representaria um incremento irrazoável de custos (não*



discriminados) e afetação de recursos;

30. Respeitando a posição anunciada, mas discordando da mesma, direi que as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da Empresa ou serviço e que podem justificar a recusa do empregador na atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da Empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal;

Destarte,

31. Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que um horário flexível é aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo;

32. A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para um tradicional horário de trabalho, não abrangendo, portanto, o sector da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado no artigo 13.º da CRP, e das garantias legais insertas, entre outros, nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho;

33. Com efeito, o horário flexível surge como uma resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, a fim de prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas, enquanto dependentes, simultaneamente, cumprindo com as suas obrigações laborais;

34. A observância do direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é o reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade, merecedores de tutela especial;

35. Aquele que alega a incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores, incorre em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação, emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

36. Neste enquadramento, a recusa de V/Exas. é ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

Em face do que precede,

37. Deverão V/Exas. proceder à elaboração do horário flexível, nos termos requeridos, como previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, adequando os horários por mim praticados, de modo a permitir o meu exercício do direito à conciliação da minha atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, promovendo-a nos termos do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho».



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: «de segunda a sexta-feira com horário das 08h às 16h ou 09h às 17h com folga ao fim de semana».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de 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 junta documento equiparado a referir 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 29 da própria IR), 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