

PARECER N.º 484/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1473 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.08.2016, por carta registada com aviso de receção da Direção de Assessoria Jurídica, da ..., processo com cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., detentor a categoria profissional de Técnico de ... (...), a exercer funções na Área de ...

1.1.1. Este processo inicia-se com o seguinte pedido à CITE, subscrito por advogada da entidade empregadora, com procuração anexa:

“(...) Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“CT”), vem a ..., S.A. (“...” ou “Empresa”), remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (“Trabalhador ” ou “...”), como se segue:

- (i) **Doc. 1:** Pedido do trabalhador ..., recebido em data de 27 de julho de 2016;*
- (ii) **Doc. 2:** Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da*

empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, enviada em data de 12 de agosto de 2016;

(iii) **Doc. 3:** Cópia do Talão Registo dos CTT, da carta registada referida em (ii), com carimbo daqueles serviços;

(iv) **Doc. 4:** Comprovativo de entrega dos CTT, da carta referida em (ii), em data de 16 de agosto;

(v) **Doc. 5:** Informação relativa aos horários dos recursos humanos considerados nos gráficos explicativos, contidos na carta de intenção de fundamentação de recusa da concessão do horário flexível, integrante do Doc. 2

(vi) **Doc. 6:** Apreciação escrita do trabalhador ..., ao abrigo do artigo 57.º n.º 4 do CT, recebida pela ..., S.A., em data de 22-08-2016 e relativamente à qual se oferece os seguintes comentários, no exercício do direito ao contraditório:

1.º

Desde já importa lembrar que a Empresa acorda em conceder ao Trabalhador um horário especial com a amplitude horária por ele requerida, ou seja, das 08h00 às 16h30, pelo que, todas as considerações tecidas pelo Trabalhador sobre este facto são desnecessárias e inconsequentes, uma vez que a Empresa já deu o acordo ao mesmo.

Com efeito,

2.º

A intenção de recusa da Empresa prende-se somente com o facto de o Trabalhador requerer que o horário especial a atribuir seja de segunda a sexta-feira, pretendendo a Empresa atribuir o horário de acordo com o regime em vigor na Empresa, de segunda-feira a Domingo.

3.º

De facto, porque o Trabalhador desempenha as suas funções na Área da ..., funções que são necessárias de Segunda-feira a Domingo num período de 24 horas por dia, não é possível à Empresa, face aos recursos humanos que tem e às necessidades operacionais da área, atribuir horários de segunda a sexta-feira.

4.º

*Tanto assim é que **não existem na área de ... horários de segunda a sexta-feira.***

Mais,

5.º

A atribuição de horário de segunda a sexta-feira deixaria descoberta a prestação de trabalho no Domingo que corresponde ao dia com maior expressão na Operação, exigindo, como tal, um maior número de recursos humanos disponíveis para fazer face a tais necessidades (como resulta dos gráficos ilustrativos constantes da carta de intenção de recusa apresentada pela Empresa e aqui junta como Doc. 2).

6.º

Como se pode verificar no gráfico infra, a disponibilidade de recursos humanos (a amarelo) tal como se encontra atualmente (prevendo horários de segunda-feira a Domingo) é em momentos insuficiente para fazer face às necessidades da Operação (a azul) num Domingo:

Segue gráfico

7.º

Acresce a esta situação o facto de as tarefas em concreto a desempenhar pelos trabalhadores (no caso ...) nem sempre poderem ser efetuadas de forma ininterrupta (atendendo a constrangimentos do próprio layout da ...), mas tendo que ser prestadas pelo mesmo trabalhador,

8.º

Ou seja, na impossibilidade de se partirem tarefas e considerando todos os constrangimentos inerentes (por exemplo, o trabalhador que faz a tarefa A tem que fazer de seguida a tarefa B, sendo que tem que percorrer uma distância significativa entre a localização onde efetua a tarefa A e a localização onde terá que efetuar a tarefa B), os trabalhadores da Empresa demoram mais tempo a exercer as suas tarefas.

9.º

O que implica a necessidade de existir uma margem de segurança no que ao número de recursos humanos existentes diz respeito, de forma a garantir que não ficam tarefas por alocar, o que nem sempre é possível.

Como tal,

10.º

Verificando-se já que aos Domingos ficam tarefas por alocar, a situação será agravada se os horários deixarem de contemplar a prestação de trabalho naquele dia, como pretende o Trabalhador ..., gerando um problema de ineficiência de cobertura de operação ao fim de semana.

11.º

Assim, a atribuição de um horário de segunda a sexta-feira implicará um esforço e sacrifício que não é, nem pode ser, exigível à Empresa, pois porá em causa exigências imperiosas do seu funcionamento e que terá que ser, necessariamente, compensado pelos restantes trabalhadores da área do Trabalhador ..., os quais, como se viu, estão já em situação de esforço para fazer face às necessidades Operacionais.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, deve ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário entre as 08h00 e as 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se, como referido, um horário rotativo, de Segunda a Domingo, com amplitude horária entre as 08h00 e as 16h30.

o que, desde já, se requer.

JUNTA: Procuração, 6 (seis) Documentos e cópia.

Espera Deferimento

A Advogada, (...)"

1.2. O pedido do identificado trabalhador, recebido pela entidade empregadora no dia 27.07.2016, conforme carimbo desta, tem o seguinte teor:

“(...) Exmo. Sr.

Diretor dos Recursos

Humanos da ...

..., (...) ... a desempenhar funções na Área de Assistência de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Ex.ª que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, a partir de 26 de agosto de 2016, para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos pelo período de 36 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

Entrada às 8:00 e saída às 16:30, de 2 a 6 feira, excluindo feriados, observando que:

- faz parte do meu agregado familiar 1 filha menor, ... nascida a 8 de janeiro de 2016.

- vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

- habito com a minha filha na (...) ...

- o horário do estabelecimento de ensino/infantário frequentado pela minha filha é entre as 7:30m e as 19h, de 2.ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo em (...) ..., conforme declaração em anexo.

Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,

Peço deferimento, (...)”

1.3. Na sequência deste pedido, a entidade empregadora, através da Direção de Recursos Humanos, por carta registada em 12.08.2016, notificou o trabalhador em 16.08.2016, conforme impressão de pesquisa efetuada pela internet, nos seguintes termos:

“Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 27 de julho de

2016, com vista à prestação de trabalho com entradas às 08h00 e saídas às 16h30, de Segunda a Sexta-feira, por um período de 36 (trinta e seis) meses, a partir de 26 de agosto de 2016.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., (no que respeita o horário ter amplitude de Segunda a Sexta-feira), nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias) a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a concessão de horário com folgas rotativas, com amplitude entre as 08h00 e as 16h30.

Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,
(...)"

1.3.1. Anexa a entidade empregadora a seguinte fundamentação da intenção de recusa:

“(...) FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO REGULAR, DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA, POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I – Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A ..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... — cfr. **Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais.**

2.º

Exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., regular e não regular, assistindo a ... no desembarque e embarque de ..., ..., ... e ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ..., nas seguintes categoriais de serviços (cfr. Doc 2— exemplificativamente para a ... do ...):

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2— assistência a ...;*
- c) Categoria 3 — assistência a ...;*
- d) Categoria 4— assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço ...;*
- g) Categoria 7 — assistência de ...;*
- h) Categoria 9 — assistência de operações ...; e*
- i) Categoria 10 — assistência de ...*

5.º

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes que implicam o dever de prestar assistência a **qualquer dia da semana** e a **qualquer hora do dia**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do*

programa operacional daquelas.

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de **funcionamento contínuo** durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1ª Série, n.º ..., de — que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secção I (...) e II (...), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 18h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia*

do turno semanal;

c) horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo V do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de Assistência em ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secções I (...) e II (...).

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários

de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

O Trabalhador ... (doravante "...") por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo a sua atividade como ... de ... (ou de "Assistência") da ... de ..., com um período normal de trabalho 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo V, Secção I, ao AE aplicável ao Trabalhador ..., o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ..., assistência e ... das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ... e ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.»

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção I do Anexo V ao AE aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em **regime de turnos**.*

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as

necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

*O plano de exploração operacional no setor da Área de Assistência à ... no ... de ... identifica os seguintes picos operacionais distintos: (i) **06h30 às 09h30**; (ii) **12h00 às 16h30** e (iii) **das 19h30 às 22h30**.*

17.º

Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no setor do Check-in e Acolhimento durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.

18.º

*Repare-se que, durante os referidos períodos de picos operacionais, ..., variando de acordo com os dias da semana, respetivamente, (1) entre 42 a 50 ...; (ii) 49 a 55 ... e (iii) 19 a 39 ... que são assistidas pela ... (vide exemplificativamente n.º ... na semana de 05 a 11 de abril de 2016, em **Doc. 3**).*

19.º

Mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área de ... tem ainda de considerar os seguintes elementos chave:

- (i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afetos à Assistência à ... que é 7,1% (sete virgula um por cento), que necessita de cobertura;*
- (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de Assistência à ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar, ascende a 30 % (trinta por cento) dos recursos integrados naquele setor;*
- (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos Área de*

Assistência à ..., que na ... de ... ronda os 9 % (nove por cento).

20.º

O que perfaz uma percentagem total de 46,1% (quarenta e seis vírgula um por cento) dos trabalhadores afetos Área de Assistência à ..., que, pelos mais variados motivos se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho do Trabalhador e para a própria ...

21.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ... de ...

22.º

*Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade — **ainda que a atividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º 2. do CT.***

23.º

Em consonância, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores (as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.

24.º

Atenta, ainda, a perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção da parentalidade, não se compadece com

*entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho **especiais** em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:*

a) Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas e:

*b) Para além disso, **não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte**, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

25.º

Visou-se, com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, com vista à conciliação dos trabalhadores com responsabilidades familiares das atividade profissional, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais, harmonizando ambas as necessidades.

26.º

Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional do Trabalhador ... na Área de Assistência à ..., se encontram, neste momento, 8% (oito por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais com as mencionadas restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.

27.º

Assim é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a

operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores, com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.

28.º

Conseqüentemente, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da Área de Assistência à ... em que os restantes trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos noturnos, o que penaliza os trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior incidência de turnos noturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes trabalhadores se encontra mais comprometida.

II — Da análise concreta do pedido do trabalhador

29.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pelo trabalhador, de ... de ..., dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse assistir as ... nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas (sendo certo que para cada ... terá de haver, pelo menos 1 (um) ... de ... a assistir o mesmo, sob pena de a ... não poder ... e/ou que o carregamento e descarregamento da mesma não se possa fazer — vide funções do ... de .../Assistência, Manual da ... de Lisboa, capítulos ..., ponto 7.1 e Manual da ..., capítulos ..., ponto 7.2.1, cujas cópias ora se juntam como **Doc. 4 e 5**).

30.º

Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de ..., a ... apenas poderá alocar ao trabalhador tarefas nos períodos de presença obrigatória, pois não consegue, sem planeamento prévio, ter outro trabalhador disponível para a execução e/ou preparação de uma assistência

a uma ..., que se encontre a meio.

31.º

Mais se faz notar que o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, entre as 08h00 e as 16h30, sendo certo que **não existem**, na Empresa, **na área de ..., horários de Segunda a Sexta-feira.**

32.º

Ainda assim relembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se *horário flexível*, o horário que 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; e
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

33.º

Não obstante, mais se refira que as necessidades da Operação da área de Assistência em ... diferem, entre os vários dias de semana, sendo o Domingo o dia de maior Operação e, conseqüentemente, maior carência de recursos humanos (“RH”), para fazer face a tais necessidades, conforme resulta do quadro infra (que representa a curva de necessidades ao longo do dia, para cada dia de semana, numa semana tipo de agosto):

Segue quadro

34.º

Logicamente, os RH ao serviço, naquela área, deveriam ser em maior quantidade aos Domingos, relativamente aos restantes dias da semana; no entanto, esta não é a realidade (infra, quadro da curva de cobertura de RH dos trabalhadores ao serviço, por dias de semana):

Segue quadro

35.º

Recorda-se que o trabalhador ... tem, atualmente, o horário com o código ..., com adaptabilidade, rotativo, de Segunda-feira e Domingo e com amplitude entre as 08h00 e as 23h00.

36.º

Assim, embora se conceda na concessão de horário com amplitude entre as 08h00 e as 16h30, conforme solicitado pelo trabalhador, já não se poderá conceder na concessão de um horário de Segunda a Sexta-feira (mais tendo em consideração, conforme já exposto, que não existem na Empresa horários de Segunda a Sexta-feira na Área da Assistência à ...).

37.º

Nas imagens infra, é possível verificar quais são as coberturas da Operação e que tarefas ficam por alocar, tipicamente, num Domingo e numa Segunda-feira, respetivamente, para efeitos comparativos:

Segue quadro

38.º

A cobertura, representada pela área amarela, da Operação num Domingo, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, situa-se demasiado à tangente (não havendo margens para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas aeroportuárias (ou seja, do layout da ...).

39.º

O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação,

dai se falar na dita margem” para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

40.º

Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se “partirem as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

41.º

Em consequência, aos Domingos, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da ...

42.º

Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível, resultando daí o facto de haver tarefas a executar que ficam por alocar, conforme se pode verificar no quadro infra:

Segue quadro

43.º

Por outro lado, é possível visualizar infra a cobertura da Operação para uma quarta-feira, em que se constata que os RH disponíveis estão mais equilibrados com as necessidades, chegando-se ao ponto de ter ... sem qualquer tarefa alocada — o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.

Quarta-feira:

Segue quadro

44.º

Por outro lado, na perspetiva das tarefas por alocar, estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas

de pico desse dia, na Quarta-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual:

Segue quadro

45.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o critério da fundamentação da recusa com “exigências imperiosas do funcionamento da Empresa” — pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

46.º

Efetivamente, a atribuição de horários especiais de Segunda a Sexta-feira contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema.

47.º

A introdução de horários de Segunda a Sexta-feira na área de ... de ... (não existentes à data) irá desencadear um problema de ineficiência na cobertura da Operação durante o fim de semana.

48.º

Como se ilustrou no decorrer deste documento, o fim de semana, em especial o Domingo, carece de RH em particular, porquanto estes se encontram demasiado à tangente em proporção com o número de tarefas por alocar, sendo praticamente nula a “margem” para que a Operação funcione como deveria.

49.º

Relembra-se, ainda, a imprevisibilidade de ocorrências típicas da atividade da aviação que podem implicar atrasos e maior necessidade de RH (como sejam o exemplo de uma partida de um ... que decorra depois da hora prevista, conduzindo a um maior tempo de afetação do ... a esse ... e, por conseguinte, invalida a possibilidade deste passar para o ... seguinte, sendo necessário ter outro RH disponível para o segundo ...; ou ainda, os atrasos nas chegadas do ..., que, em

muitos casos, originam a sobreposição na chegada de vários ..., sendo certo que os RH haviam sido planeados para tempos diferentes, o que implica a necessidade de haver ... disponíveis).

50.º

Assim sendo, a existência da referida “margem” é determinante para que se consiga dar resposta, não só aos imprevistos, mas também manter qualidade de serviço desejável.

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas entre as 07h30 e as 08h00 e saídas entre as 16h00 e as 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se um horário rotativo, de Segunda a Domingo, com amplitude entre as 08h00 e as 16h30, amplitude que lhe permite fazer face às necessidades de proteção dos direitos da parentalidade por si manifestadas.
(...)”*

1.4. Por carta registada, nos CTT, rececionada pela entidade empregadora em 22.08.2016, também com carimbo desta, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

*“(...) À Consideração da
Direção de Recursos Humanos*

... — ...

..., Edif. ...

...

Carta Registada com Aviso de Receção

..., 18 de agosto de 2016

Assunto: V. Ref.: 891 — Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho/...

Ex mas (as) Senhores (as),

Por referência à comunicação n.º 891, recebida no passado dia 16 de agosto de 2016, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua apreciação, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

O Requerente apresentou o pedido de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor por um período de 36 meses, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, com entrada às 8h00 e saída às 16h30, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados. Vieram V Exas manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Será desde já de salientar que o Requerente elaborou o seu pedido com hora de início e de termo do período normal de trabalho, ao abrigo do artigo 56.º, n.º 2 do CT. Mais informa que, relativamente ao intervalo para descanso, este vem previsto no artigo 34.º do Acordo de Empresa aplicável, a estipular entre as 11h00 e as 14h00.

Posto isto,

O trabalhador, ora Requerente, é pai de uma menor, ..., com 7 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia junto ao pedido inicial. Para prestar à sua filha os cuidados que esta necessita, visto a sua idade e falta de autonomia, bem como as suas obrigações como pai (o que pretende acautelar da melhor forma possível), o Requerente terá que entrar e sair do trabalho à hora indicada para poder prestar assistência à filha, uma vez que tem que ir buscá-la à escola, de forma a não ficar desprotegida e sem prestação de cuidados, conforme declaração do estabelecimento de ensino, junta ao pedido inicial.

Por conseguinte, o horário solicitado e ora esclarecido pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e que lhe permite garantir os

seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado (e que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres).

Mais se refere que o Requerente não pode compreender a intenção de recusa que lhe foi apresentada, nem a proposta de concessão de um horário com folgas rotativas, pois não se compatibiliza com o solicitado e não lhe permite prestar à sua filha os cuidados necessários, quando não tem ninguém que o possa fazer, o que constitui um constrangimento inultrapassável.

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

A - Do enquadramento e organização dos horários na ...

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

Vejamos que,

O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a 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). 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.

As necessidades operacionais permanentes da empresa na Área da Assistência à ... são asseguradas por mais de cem trabalhadores da ..., pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., a empresa fundamenta a sua recusa no “cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia”, no entanto, é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser referido que se está perante uma área bastante sofredora em matéria de equidade, que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, que pretendem zelar pelas responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Entre outros aspetos, a empresa alega a existência de três picos operacionais distintos, das 06h00 às 09h30, das 12h00 às 16h30 e das 19h00 às 22h30 e que 100% dos recursos humanos da empresa estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais.

Ora,

O horário solicitado pelo Requerente, das 8h00 às 16h30, abrange dois desses picos, o primeiro parcialmente e o segundo na totalidade, não se percebendo assim como pode prejudicar a empresa, até porque não seria suposto um trabalhador fazer todos os picos referidos, o que significaria ficar na empresa o dia todo.

Mais é referido pela empresa que existe uma percentagem de 46,1% dos trabalhadores afetos à Área de Assistência de ... que se encontram ausentes, no entanto, bastará atentar à contabilização do número para perceber que está perante uma falácia: este é o resultado da soma da percentagem dos

trabalhadores em férias de 7,1%, com a taxa média de trabalhadores em descanso semanal obrigatório e complementar de 30%, e com a percentagem média de absentismo de 9%. Ainda que o Requerente não saiba a origem de tais percentagens, sempre dirá que da sua soma não pode resultar a conclusão apresentada, pois quando um trabalhador está de férias, não está em dia(s) de descanso semanal, bem como não está em absentismo.

Mais vem a empresa alegar que criou um horário “especial”, alegadamente na aceção da proteção da parentalidade mas que, em bom rigor, não obedece à tramitação dos artigos 56.º e 57.º do CT, sendo assim um horário criado pela empresa que não acautela todos os casos em particular. É jurisprudencialmente pacífico que a situação familiar de cada um é muito específica, não podendo a empresa fazer um juízo de prognose quando desconhece as situações que cada trabalhador enfrenta. Para mais, será de realçar que este horário “especial” originou que os trabalhadores abrangidos por este trabalhassem mais dois dias por ano comparativamente com os restantes trabalhadores.

Relativamente ao alegado no ponto 31, de que não existem na “Área de ... de ..., horários de segunda a sexta-feira”, tal não é fundamento de recusa, pois em lado algum é explicado por que razão não pode haver, tendo em atenção ser uma área com mais de 100 (cem) ... de ..., bem como podem ser alocados outros recursos existentes na empresa (inclusive inúmeros recursos a tempo parcial) para os períodos em que o trabalhador tem responsabilidades parentais a cumprir.

A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência e perda de otimização na organização dos trabalhadores”, porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e penalizado) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

B - Da análise concreta do pedido do trabalhador

Não pode conceder o argumento de que as funções exercidas pelo trabalhador, no que respeita à Assistência de ..., não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, alegadamente sob pena de não haver trabalhador que pudesse substituir o requerente. Recorde-se que estamos perante uma empresa com cerca de 100 trabalhadores, sendo muitos a tempo parcial. Os Manuais de ... anexos, de nenhuma forma colidem com o pedido pelo requerente.

Reitere-se o já esclarecido pelo Requerente: a entrada às 8h00 e saída às 16h30, nos termos do preceituado no artigo 56.º, n.º 3 do CT. No entanto, a empresa alega que este horário não cobre todos os picos operacionais no período horário solicitado. Ora, tal horário coincide precisamente com dois dos picos operacionais mencionados pela própria empresa, pelo que não pode vingar tal argumentação, sendo também certo que o primeiro pico se inicia às 06h00 e o último termina às 22h30.

Relativamente aos quadros apresentados em 33.º e seguintes da intenção de recusa, é utilizado um dia de referência (um domingo), o que não é, de todo, representativo, pois que teria de ser contraposto com o facto e o sábado ser exatamente o inverso, ou seja, ser o dia da semana com menor volume de trabalho e com menos ... Ainda assim, os números apresentados parecem ao Requerente completamente aleatórios, pois nunca fazem uma análise comparativa entre os trabalhadores que têm e os que precisam efetivamente; apenas indicam aquilo que alegadamente têm mas não concebem o que poderiam ter com uma gestão de recursos humanos verdadeiramente eficaz. Aliás, no que concerne a todos os quadros e gráficos juntos, os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente que) logo, os impugna, mais acrescentando que desconhece que alguma vez a empresa tenha perdido algum cliente por atribuir horários flexíveis aos seus trabalhadores.

Acresce que a empresa alega que não é possível planear a atribuição de horários flexíveis com mais de um ano de antecedência. No entanto, o escopo das normas

do regime do horário flexível não é onerar o trabalhador com pedidos anuais, pelo contrário, a finalidade é proporcionar segurança ao trabalhador na proteção das suas responsabilidades familiares.

Por fim, a empresa alega que pode haver desinvestimento por parte do cliente transportador ou pode ainda o cliente optar por contratar a concorrência — sem qualquer conexão ao presente caso. Em bom rigor, tudo pode acontecer na “vida” de uma empresa. No entanto, o Requerente não tem a pretensão de que o seu pedido de horário flexível venha a colocar em causa os contratos da empresa, sendo certo que o alegado no ponto 49.º (irregularidades típicas da atividade da aviação) podem ocorrer e implicar atrasos em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia.

Não podendo proceder, in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa.

Por conseguinte, o Requerente requer a concessão do horário flexível nos termos e face a todos os fundamentos expostos e mais requer o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 5 do CT.

*O Requerente,
(...)”*

- 1.5.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: procuração da entidade empregadora a advogados/as; pedido do trabalhador; Atestado de residência com composição do Agregado Familiar; Declaração de frequência de estabelecimento pré-escolar; intenção recusa do pedido do trabalhador (50 artigos); certidões permanentes de composição da entidade empregadora; vários quadros técnicos, sem explicação, de Acesso à Atividade de Assistência em ...; de eventuais equipas de ... de informações de planos de ...; várias folhas de descrição de funções dos ... e ..., de presume-se múltiplos turnos e de mais de cem trabalhadoras/es. Finaliza este processo com a apreciação do trabalhador apresentada à entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional*”.
- 2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.
- 2.2.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- “(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”*.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

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

a) (...);

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;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“(...) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe *“Paternidade e maternidade”*

“(...) 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. (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).”

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)*”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
n.º 2 – “Entende-se 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

(...) n.º 1 – “O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador

comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve:*

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar que esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres

das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.6. Nestas circunstâncias, analisando as alegações da intenção de recusa apresentadas e ligadas à existência de razões imperiosas que ponham em causa o funcionamento da Área de ... do ..., apesar de a CITE entender que a entidade empregadora possa ter efetuado um esforço neste sentido afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação do trabalhador, reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, o teor da recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1, uma vez que tais motivos não se encontram, em concreto, explicados, nomeadamente como é que da existência de mais de 100 trabalhadores/as ali a exercer funções não se poderá atender ao pedido legal do trabalhador, não estando convenientemente concretizados de forma coerente, quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

2.7. O empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua

atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** Em regra, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No entanto e quanto ao alegado na intenção de recusa no sentido de que, neste âmbito, não cabe a amplitude de um horário fixo a ser praticado e indicado por um/a trabalhador/a como é o caso – amplitude das 8h às 16:30h de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados – convém sublinhar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.10.** Também não será de acolher a alegação da entidade empregadora no sentido de não integrar fora do horário de trabalho, as folgas fixas aos fins de semana e aos feriados, pois que tem sido posição desta Comissão ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais

favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, o que acontece no caso ora em apreço.

- 2.11.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.12.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de uma filha menor de 12 anos, nascida em 8.01.2016, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, por ser trabalhador com responsabilidades familiares, com folgas ao fim de semana e feriados, pelo período de 36 meses, dado não ter mais ninguém que esteja em condições de dar assistência à menor.
- 2.13.** Acresce, nomeadamente, atendendo ao caso em concreto, que a alegação de um elevado número de passageiros/as ao fim de semana não foi acompanhado do esclarecimento de quantos/as trabalhadores/as são, efetivamente, necessários/as ao fim de semana para colmatar essa necessidade e em que medida a não prestação de trabalho do trabalhador nesses dias implicaria prejuízo efetivo à empresa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., detentor a categoria profissional de Técnico de ... (...), a exercer funções na Área de Assistência de ..., no ... de ..., da ..., S.A, porquanto não foram alegados motivos devidamente contextualizados relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento daquele Serviço ou relacionadas com a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável de forma a sustentar a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.