

PARECER N.º 511/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 1635 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 30.09.2016 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica de ..., exercendo atividade no setor de ... e acolhimento na área de ... da ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 02.09.2016, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“Eu, ..., (...), ... a desempenhar funções na Área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Excia que pretende trabalhar, a partir de 2 de novembro de 2016, em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, pelo período de 24 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas às ou a partir das 8:30 e saídas até às 18:30, de 2.ª a 6.ª feira, incluindo feriados, observando que:*
- faz parte do meu agregado familiar 1 filho menor, nascido a 17 de abril de 2016,*
- vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo,*
- sou mãe solteira pelo que o menor está à minha responsabilidade,*

- o pai do meu filho trabalha por turnos com folgas rotativas incluindo fins de semana e feriados,
(...)”.

1.3. A 19.09.2016 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 31 de agosto de 2016, com vista à prestação de trabalho com entradas entre a partir das 08h30 e saídas até às 18h30, de Segunda a Sexta-feira, a partir de 2 de novembro de 2016, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses.

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 o pedido de horário apresentado por V. Exa., 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 07h30 e as 16h30, com entradas às 07h30 e às 08h00.

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM ENTRADAS A PARTIR DAS 08H30 E SAÍDAS ATÉ ÀS 18H30, DE SEGUNDA 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 ... ao ... — cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais

(...)

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 nos transporte aéreo 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, ultrapassado 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.

(...)

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como como que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª 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 16h30, 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.

(...)

12.º

A Trabalhadora ... (doravante “...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Setor do ... e Acolhimento da área de ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

(...)

14.º

Ora, de acordo como disposto nas Cláusulas 14.^a 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 do ... e Acolhimento da área de ... da ... no ... identifica três picos operacionais distintos: (i) 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 19h00 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 ... e Acolhimento durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.

18.º

Repare-se que, durante os referidos períodos de picos operacionais, descolam, variando de acordo com os dias da semana, respetivamente, (i) entre 42 a 50 ...; (ii) 49 a 55 ... e (iv) 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

Em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem a ... que tomar em consideração o facto de que o ... para os ... ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ... de médio ou longo curso, o que exige, para se assegurar a devida preparação] a abertura de correspondentes balcões de ... muito antes da hora de partida dos ...

20.º

Para além da tarefa de ... executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora (“...”), existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao Acolhimento, isto é, às chegadas de ..., o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de ...

21.º

Mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área de ... da Escala da ... no ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave:

- (i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afetos ao ... e ao acolhimento (que é 7,1% [sete vírgula um por cento]), que necessita de cobertura;*
- (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de ..., 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 ao ... e ao acolhimento, que na ... ronda os 12% (doze por cento).*

22.º

O que perfaz uma percentagem total de 49,1 % (quarenta e nove vírgula um por cento) dos trabalhadores afetos ao ... e ao acolhimento 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 da Trabalhadora e para a própria ...

23.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 ...

24.º

Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, que constituem aproximadamente 55% (cinquenta e cinco por cento) dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de ..., 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.

25.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.

26.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.*

27.º

Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes á 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, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.

28.º

Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ... afetos à Área de ..., se encontram, neste momento, 33,3 % (trinta e três vírgula três 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

29.º

Aliás, analisando o mapa diário de necessidades operacionais da ... na Área de ... e tendo em conta apenas os trabalhadores com a categoria profissional de ..., constata-se o impacto que os horários especiais têm na operação (Doc. 4),

30.º

Com efeito, considerando que a azul estão identificadas as necessidades operacionais e que a área a amarelo corresponde à cobertura dessas mesmas necessidades, podemos concluir que:

- a) A redução da amplitude das horas de entrada dos horários especiais (nomeadamente só a partir das 08h00) implica que no período da manhã entre as 05h30 e as 08h00 o número de recursos disponíveis para fazer face às necessidades operacionais seja muito reduzido;*
- b) A redução da amplitude das horas de saída dos horários especiais (nomeadamente até às 18h00) faz com que exista um período entre as 18h00 e as 21h00 que fica sem cobertura face às necessidades operacionais verificadas.*

31.º

Efetivamente, no gráfico constante do Doc. 4, conclui-se que, consequência da atribuição dos horários especiais concedidos ao abrigo dos direitos da parentalidade, na faixa das necessidades operacionais situada (i) entre as 09h00 e as 11h00 e naquela situada (ii) entre as 14h00 e as 16h00, há excesso de trabalhadores em relação às necessidades operacionais, ao passo que, nas faixas horárias situadas (iii) entre as 06h00 e as 08h00; (iv) entre as 13h00 e as 14h00; e (v) entre as 18h00 e as 21h30 há falta de cobertura das necessidades operacionais da empresa.

32.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.

(...)

II — Da análise concreta do pedido da trabalhadora

34.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela trabalhadora, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., no que respeita o ... e acolhimento, 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 substituir a trabalhadora nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguira gerir ausências não programadas (já que, conforme supra referido, há que tomar em consideração o facto de que o ... para os ... ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ... de médio ou longo curso, o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de ... muito antes da hora de partida dos ...).

35.º

Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de ... e acolhimento, 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 um ... e/ou acolhimento que se encontre a meio.

(...)

38.º

Não obstante, mais se retira que as necessidades da Operação da área de .../Acolhimento diferem, entre os vários dias de semana, sendo o Domingo o dia de mor 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):

(...)

40.º

Ora, um dos motivos pelos quais a ... não consegue ter mais RH ao serviço, nos dias em que a Operação tem mais volume de trabalho, é o efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados.

(...)

45.º

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

46.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:

(...)

47.º

Por outro lado, é possível visualizar infra a cobertura da Operação para uma Segunda-feira, em que se constata que, por efeitos da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira, os RH disponíveis estão muito além das necessidades, chegando-se ao cúmulo de ter ... sem qualquer tarefa alocada - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.

(...)

48.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 Segunda-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual:

(...)

49.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.

50.º

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

51.º

O aumento de RH com este tipo de horário irá aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana.

52.º

Desta forma a ... consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de ... de .../Acolhimento, cujo valor, em termos de horários de Segunda a Sexta-feira, não deve ultrapassar o valor atual de 12 (doze) Recursos Humanos, pois a atribuição de mais do que 12 horários desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.

53.º

Quanto ao pedido da concessão do horário flexível implicar a atribuição do horário em causa por um período de 24 (vinte e quatro) meses, não é possível à ... planear a atribuição de horários flexíveis com mais de 1 (um) ano de antecedência, por não ser previsível a evolução da operação com maior longevidade, pelo facto de a atividade da aviação ter flutuações que não são calculáveis com tal antecedência.

54.º

Em concreto, referimo-nos, por um lado, ao facto de o planeamento dos Recursos Humanos e respetivos horários estar intrinsecamente ligado aos planos de exploração das companhias aéreas clientes da ..., os quais têm, normalmente, a duração de 1 (um) ano.

(...)

63.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas entre a partir das 08h30 e saídas até às 18h30, de Segunda a Sexta-feira, a partir de 2 de novembro de 2016, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a concessão de horário, com folgas rotativas, com amplitude entre as 07h30 e as 16h30, por um 1 (um) ano, que lhe permite fazer face às necessidades de proteção dos direitos da parentalidade por si manifestadas.”

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. 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 regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível com início entre as 08:30h e as 18:30h, de segunda a sexta-feira, por um período de 24 meses.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem entendido 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.
- 2.9.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do

serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.10. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.11. Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, e muito embora a entidade empregadora tenha apresentado gráficos que aludem para o número de tarefas ao longo do dia e para cada dia da semana e referido, nomeadamente, que *“(...) sendo o domingo o dia de maior operação e,*

consequentemente, maior carência de recursos humanos (“RH”) (...) não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com conseqüente perda de clientes da ... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível (...)”, tais motivos, apesar de indicarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que a ... não concretiza, nem indica quantos/as trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário, para cada tarefa e para cada dia da semana, bem como qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.12.** Em sede de intenção de recusa a empresa ainda refere que apenas “(...) consegue suportar um cota de horários especiais para a Área de .../Acolhimento, cujo valor, em termos de horários de Segunda a Sexta-feira, não deve ultrapassar o valor atual de 12 (doze) Recursos Humanos (...)”, a este propósito importa esclarecer que de acordo com o tem sido entendimento da CITE “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de

*acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*²

- 2.13.** Ainda neste contexto, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros/as trabalhadores/as que, como a própria ... refere tal não significa que outros requeridos mais tarde, como é o caso, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.
- 2.14.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

² Ínsito no Parecer n.º 230/CITE/2014 e no Parecer n.º 186/CITE/2016, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 26 DE OUTUBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.