

PARECER N.º 745/CITE/2017

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 2029-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.12.2017 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 na área de ... no

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 02.11.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“..., Técnica de ... na área de ...no ..., nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V.Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível do seu filho ..., nascido a 04 de dezembro de 2010 até que este complete os 12 anos de idade.

O horário pretendido será a partir de 05 de dezembro de 2017 e terá a seguinte modalidade: entrada às 8h00 e saída às 16h30, com uma hora de refeição de acordo com o estabelecido no AE em vigor.

Declaro ainda o menor viver em comunhão de mesa e habitação com a requerente.”

1.3. A 20.11.2017 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 27 de outubro de 2017, recebido a 02/11/2017, com vista à prestação de trabalho com entradas únicas às 8h00 e saídas únicas às 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, a partir da data de 05 de Dezembro de 2017 (nos termos melhor explicitados no e-mail datado de 11 de outubro de 2016) e até 04 de dezembro de 2022 (data na qual o seu filho menor perfaz os 12 anos de idade).

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 manutenção do horário flexível a prestar de segunda a sexta-feira, com entradas únicas às 8h00 e saídas únicas às 16h30, concedido no âmbito do Processo 1841/FH/2016 da CITE, na sequência do Parecer 541/CITE/2016, de 9 de novembro de 2016, de acordo com a solicitação e preferências manifestadas em outubro de 2016..

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM ENTRADAS ÚNICAS ÀS 08H00 E SAÍDAS ÚNICAS ÀS 16H30, DE SEGUNDA-FEIRA A SEXTA-FEIRA, POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I- Enquadramento e Organização dos Horários na ..., S.A.

1.º

A ..., S.A. — (“..., S.A.”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ... ao transporte ... (...)

5.º

No exercício da sua atividade, a ..., S.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 ..., S.A., cujas ... utilizadas nos transporte ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.

6.º

Por esse motivo, a ..., S.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 ..., S.A. 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 ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 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 que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secção I (T...) e II (OAE), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ..., S.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 ..., S.A. por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (“T... ”), exercendo a sua atividade no Setor do Check in e Acolhimento da área de ...da ... da ..., S.A., com um período normal de trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

(...)

16.º

O plano de exploração operacional no sector do Check-in e Acolhimento da área de ...da ..., S.A. no ... identifica, atualmente dois picos operacionais diários distintos: (i) 05h00 às 08h00 e das (ii) 17h00 às 19h30, conforme gráfico infra:

(...)

17.º

Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face aos picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ... deveriam ser em maior quantidade aos Domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro:

(...)

18.º

Os motivos pelas quais a ..., S.A. tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:

- a) Efeitos de horários flexíveis atribuídos ao abrigo da proteção da parentalidade, que resultam no exercício de funções exclusivamente de segunda a sexta-feira;*
- b) Concessão de descansos semanais e complementares aos sábados e domingos aos trabalhadores que não praticam horários flexíveis, para que, também estes possam, com alguma regularidade beneficiar de fins-de-semana com as respetivas famílias.*

19.º

Quanto ao segundo ponto, na tabela infra está indicada a distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ... com funções na área de ... , por tipo de horário, e com a evidenciação do peso da distribuição de folgas aos Sábados e Domingos, assim como a indicação do afastamento médio (de tempo que decorre entre folgas que coincidem com o fim-de-semana) entre fins-de-semana de calendário:

(...)

21.º

Efetivamente, a ..., S.A. faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular. Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável e o afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana dos trabalhadores da ..., S.A. num número menor do que 6 (semanas). a ..., S.A. recorre já à prestação de serviços, cujos recursos humanos contam com um afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana que ronda as 9 semanas, pelo que atingiu o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários, para poder absorver o impacto, na Operação, da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários de Segunda à Sexta-feira.

(...)

25.º

Para além da tarefa de check-in executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora (“T...”), existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao Acolhimento, isto é, às chegadas de ... , o que implica terno mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de

26.º

Aliado a este facto, está a necessidade de existir uma margem significativa de RH (aparentemente a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, ser 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).

27.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 á ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a conseqüente perda de clientes da ..., S.A.. Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível, conforme se pode verificar pelo quadro infra:

(...)

30.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., S.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

31.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 T... , organizou a ..., S.A. horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na integra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade — ainda que a atividade desenvolvida pela ..., S.A.. face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º2, do CT.

32.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.

(...)

34.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, 32 % (trinta e dois 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.

35.º

Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., S.A., 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

36.º

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

37.º

O aumento de RH com prestação de trabalho em horários flexíveis e sem prestação de trabalho aos fins-de-semana irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horários irregulares em turnos rotativos. Desta forma a ..., S.A. consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de T... de ... , cujo valor, em termos de horários de Segunda a Sexta-feira, não deve ultrapassar o valor actual 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.

II — Da análise concreta do pedido da trabalhadora

38.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela trabalhadora, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., S.A., no que respeita o check-in 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 conseguiu gerir ausências não programadas (já que, conforme supra referido, há que tomar em consideração o facto de que o check-in 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 check-in muito antes da hora de partida dos ...).

39.º

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

40.º

Mais se faz notar que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta, com entradas fixas às 08h00 e saída fixas às 16h30 (horário regular, sem turnos).

38.º

Efetivamente, a trabalhadora pretende trabalhar entre as 08h00 e as 16h30; ora, a Empresa tem excesso de RH nessas horas, tendo falta de RH entre (i) as 07h30 e as 08h00; e (ii) entre as 18h30 e as 20h00, pelo que não há coincidência entre as necessidades operacionais e o horário pretendido, conforme resulta visível no quadro infra:

(...)

42.º

Efetivamente, a trabalhadora pretende trabalhar entre as 08h00 e as 16h30 de segunda a sexta-feira, que constituem períodos, como já foi supra demonstrado, a Empresa tem excesso de RH para a Operação em concreto.

43.º

Atualmente, a trabalhadora encontra-se a gozar do horário especial 184SP, (horário rotativo, de Segunda a Domingo, com entrada fixa às 08:00 e saída às 16h30), pelo que já faz parte do grupo de RH que beneficia de horários flexíveis, sendo que este horário sido já atribuído com recurso a parecer da CITE.

44.º

Quanto ao pedido da concessão do horário flexível implicar a atribuição do horário em causa por um período de cerca de 5 (cinco) anos, não é possível à ..., S.A. 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 ... ter flutuações que não são calculáveis com tal antecedência.

45.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 ... clientes da ..., S.A., os quais têm, normalmente, a duração de 1 (um) ano.

46.º

Efetivamente, o serviço prestado pela ..., S.A. aos seus clientes é objeto de contratos de duração limitada, sendo, também, de vigência contingente e efémera os planos de exploração das companhias ... clientes.

(...)

50.º

Assim, há alterações inesperadas na Operação e correspondentes necessidades de RH que não podem ser geridas com longevidade maior do que 1(um)ano.

(...)

53.º

Pelo que a ..., S.A. tem de analisar, anualmente, as suas necessidades de recursos humanos, de acordo com a evolução do volume da Operação, conforme supra exposto, porquanto as mesmas não são estanques, ao longo dos tempos, sendo certo que também o faz em relação aos horários flexíveis (pois numa determina altura poderá conseguir comportar os horários flexíveis, nos termos desejados pelos trabalhadores e, noutra altura, com a alteração das necessidades operacionais, e de recursos humanos, poderá ter impossibilidade de o fazer, por motivos imperiosos de funcionamento da empresa, ou poderá fazê-lo, mas com outros contornos).

54.º

Por todas as razões e motivos expostas na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas fixas às 08h00 e saídas fixas às 16h30, de Segunda a Sexta, a partir de 05 de Dezembro de 2017, até que o filho menor da trabalhadora perfaça 12 anos de idade (04/12/2022), à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a concessão a manutenção do horário de trabalho, com folgas rotativas de segunda a domingo, com entradas às 08h00 e saída às 16h30, por um 1 (um) ano, já praticado pela trabalhadora e que lhe permite fazer face às necessidades de proteção dos direitos da parentalidade por si manifestadas."

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa remetida a 27.11.2017, nos seguintes termos.

"Ex.mos (as) Senhores (as),

Por referência à comunicação n.º 1422, recebida no passado dia 22 de Novembro de 2017, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

- Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho ..., de 6 anos, até que o mesmo perfaça 12 anos de idade, nos termos do art. 56., n.º 1 do CT.

2. O horário pretendido compreende entrada às 08h00 e saída às 16h30, de Segunda a Sexta, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe do menor supra mencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. documento que se junta.

5. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade, falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.

6. O menor tem aulas compreendidas entre as 09h00 e as 16h30, cfr. documento que se unta.

7. O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, porque o progenitor não consegue acautelar sozinho todas as rotinas do menor, que precisa do apoio da mãe vista a sua tenra idade, no dia-a-dia e inclusivamente aos fins-de-semana.

(...)

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

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

Vejamos que,

(...)

13. As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de quatrocentos trabalhadores da ..., S.A. que trabalham na área de ... , não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

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

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

Desde já,

16. Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.

17. A Requerente é T... na área de ... e faz parte da operação geral — e não de grupos dedicados.

18. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.

19. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.

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

21. É de salientar que a ..., S.A. também argumenta que tem que “tomar em consideração o facto de que o check-in para os ... ter início cerca de duas a três horas antes da respetiva partida”.

22. No entanto, tal não tem aplicabilidade ao caso em concreto da requerente, pois fazendo parte da operação geral, presta essencialmente apoio aos ... da ... , que têm um “common check in” entre as 06h e as 23h, ao qual não se aplicam os requisitos horários alegados acima.

23. Ainda é afirmado que “existe a necessidade de alocação de recursos humanos (...) às chegadas de ... , o que implica ter no mínimo duas pessoas só para assistir a chegada e transferência de ... ”.

24. No entanto, pela experiência da trabalhadora, ora requerente, na assistência às chegadas a empresa só aloca uma pessoa (e em caso de irregularidade), sendo que a transferência de ... é assegurada por uma equipa dedicada, da qual não faz parte.

Mais,

25. Argumenta a ..., S.A. que existem tarefas que ficam por alocar, designadamente “numa” Segunda-Feira. No entanto, as tarefas por alocar “numa” Segunda-Feira correspondem a uma qualquer Segunda-Feira que poderá nem ser representativa.

26. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) 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.

27. É referido na recusa que existem 32% de trabalhadores afetos à área de ... a beneficiar de horários especiais e que a ..., S.A. não consegue suportar uma quota de horários especiais de número superior a 12 recursos humanos na área do

28. A requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna

29. Argumenta a ..., S.A. que “pode ainda suceder que haja decisão de desinvestimento do cliente transportador” ou por “o cliente optar por contratar com a concorrência.

30. Porém, a Requerente está a tentar exercer um direito no tempo presente, e não se pode quedar com hipóteses especulativas.

31. A análise do presente pedido deve ser casuística e não baseada numa conjectura de futuro. Para mais, a Requerente não tem a pretensão de que o seu pedido de horário flexível venha a colocarem causa os contratos da empresa.

32. Face ao exposto, não se aceita a contraproposta ínsita em 54.º da recusa, com folgas rotativas de segunda a domingo, pois esse horário foi o que a requerente tentou fazer ao longo deste ano, com grande penalização para o apoio familiar prestado ao seu filho aos fins-de-semana. E, ainda assim, a requerente pretende trabalhar aos feriados.

Por fim, um último esclarecimento:

33. Na carta remetida à requerente, com a recusa, no primeiro parágrafo é referido um email datado de 11.10.2016, no entanto, estamos em 2017, pelo que pensa a Requerente tratar-se de um lapso com o anterior pedido.

(...)

Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ..., S.A. na sua intenção de recusa, devendo ser concedida à Requerente o horário flexível face a todos os fundamentos expostos.”

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.º1 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,

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

pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível com entrada às 08:00h e saída às 16:30, de segunda a sexta-feira, com uma hora para intervalo de descanso, até que o menor perfaça os doze anos de idade.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10. 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.
- 2.11. 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 conseqüente 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).

- 2.12.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que " a ..., S.A. consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de T... de ... , cujo valor, em termos de horários de Segunda a Sexta-feira, não deve ultrapassar o valor actual de 12 (doze) Recursos Humanos, pois a atribuição de mais do que 12 horários desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, ". A este propósito saliente-se que, relativamente a eventuais novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 2.13.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.14.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida pela ..., S.A. não se concretiza, nem indica quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário e para cada função, 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. Aliás, a trabalhadora já vem praticando o horário requerido, embora de segunda a domingo.

- 2.15.** Ainda neste contexto, saliente-se que o facto da entidade empregadora mencionar a existência de outros horários flexíveis já atribuídos, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.16.** No que se reporta ao prazo e tal como já referido anteriormente, o artigo 56.º do Código do Trabalho postula que o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos de idade, que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito ao regime de horário flexível, devendo o requerente solicitá-lo, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando, para o efeito, o prazo previsto pelo qual pretende exercer o direito, dentro do limite legalmente aplicável, isto é, até aos 12 anos da criança, de acordo com o artigo 57.º do mesmo diploma legal.
- 2.17.** Tendo em conta que a trabalhadora preencheu todos os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, a indicação do período pelo qual pretende gozar do regime de horário flexível, importa referir que assiste legitimidade à requerente para fazer o pedido pelo período de 5 anos.
- 2.18.** Todavia, é de esclarecer que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.19. 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
- 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.