

PARECER N.º 6/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2058 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 13.12.2017, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 22.11.2017, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *"A trabalhadora com a função de ... (Assistente de ...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*
 - 1.2.2. *A requerente é mãe de um menor de 04 anos de idade.*

- 1.2.3. *O menor reside com a requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Atendendo à idade da criança, a requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
- 1.2.5. *Nomeadamente, e apenas a título exemplificativo, tem que fazer deslocar o menor ao estabelecimento de ensino que o mesmo frequenta aquando do momento de entrada e saída.*
- 1.2.6. *Apesar de a requerente viver em comunhão de mesa e habitação com o progenitor do menor, aquele não presta auxílio em termos de acompanhamento do menor, por motivo de padecer de doença e de tomar medicação para controlo de alterações comportamentais, o que torna obviamente desaconselhável ter aos seus cuidados uma criança de 04 anos.*
- 1.2.7. *Com o horário de trabalho atual, por turnos, a requerente quase nunca consegue acautelar os horários escolares, nem o apoio ao fim de semana, imprescindíveis para o cumprimento dos deveres de assistência, educação) convivência, cuidado e proteção, entre outros.*
- 1.2.8. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que o menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até o mesmo perfazer a idade de 12 (doze) anos (art.º 57.º, n.º 1, al. a).*

- 1.2.9. *Para tal, vem indicar o período normal de trabalho das 10h00 às 18h00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, com exclusão dos fins de semana e feriados, nos termos do artigo 56.º, n.º 2 do CT.*
- 1.2.10. *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, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).*
- 1.2.11. *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 CRP).*
- 1.3. Em 30.11.2017, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em refª, nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “até o filho perfazer os 12 anos (tem à data 4 anos) um horário das 10h00 às 18h00 de 2ª feira a 6ªfeira, com exclusão dos fins de semana e feriados”, fundamentada no facto de ter um filho menor de 12 anos, e não ter quem o acompanhe ou tique com o mesmo fora de tais períodos.*
- 1.3.2. *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-la da intenção de recusa do mesmo com base na seguinte motivação:*

- 1.3.3. *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei a prevê e admite.*
- 1.3.4. *O horário que solicita poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso;*
- 1.3.5. *E pelo facto de haver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.6. *Tudo conforme detalhadamente se fundamenta daqui em diante.*
- 1.3.7. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 10h00 e saída às 18h00, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade tal como foi configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.8. *O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 1.3.9. *Por horário flexível entende-se aquele em que, entre outros requisitos taxativos, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é*

pedido pelo trabalhador(a) e elaborado pelo empregador, de modo a que, os períodos para início e termo do trabalho normal diário, tenham uma 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.

1.3.10. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 55.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 58.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.*

1.3.11. *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*

1.3.12. *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (art.º 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo*

considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.

- 1.3.13.** *No seu pedido menciona que pretende um horário com início às 10h00 e fim às 18h00. Como o turno de trabalho que solicita perfaz somente 8 horas, não deixa qualquer margem para colocar uma pausa no tempo de trabalho entre a 3 e a 5 horas de serviço conforme Código de Trabalho em vigor. A inexistência dessa margem faz com que não possamos garantir a existência de tempo de pausa efetivo ao longo das 8 horas de trabalho. Essa garantia só lhe poderia ser dada se o horário por si solicitado fosse, por exemplo, 10h/20h.*
- 1.3.14.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam. As mesmas decorrem, e são ora expostas, nos seguintes termos:*
- 1.3.15.** *Aquelas que são as características e necessidades da ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*
- 1.3.16.** *E as consequências práticas e objetivas que tal tem na concreta impossibilidade de satisfação por parte da empresa do horário requerido (seja qualificável como flexível, ou não).*
- 1.3.17.** *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades do clientes, que assim os contrata.*
- 1.3.18.** *Os postos de trabalho dos ..., tal como acontece no caso de V. Exa., é determinado em função do estabelecimento do cliente ao qual seja*

afeto pela empresa, no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).

- 1.3.19.** *V. Exa está a exercer funções de Assistente de ... (vulgo ...) para o Cliente ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas de operação.*
- 1.3.20.** *Mais concretamente, tem como funções o controlo de ..., o rastreio de ..., staff e ... (estes, sejam ..., seja de ...), à zona ... ou de ... ou ... (também designada abreviadamente por "...").*
- 1.3.21.** *O ..., e os serviços de ..., operam em serviço contínuo, durante 24h todos os dias do ano, e é imperioso que existam turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.*
- 1.3.22.** *Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas aos Domingos, pelo menos, duas vezes de oito em oito semanas (Clausula 16 do CCT do sector da ...).*
- 1.3.23.** *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos por si formados, treinados e depois certificados, para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente).*
- 1.3.24.** *O investimento em formação (inicial e contínua) de colaboradores, e a sua contratação para trabalho em regime de turnos rotativos de*

horários de trabalho, visou suportar a organização dos tempos de trabalho que o funcionamento dos serviços de ... reclama.

1.3.25. *Esforço este de formação e de contratação que, aqui como em qualquer empresa do ramo, é feito em função de uma quantidade ótima de recursos humanos a alocar em cada hora, dia e mês. Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica (arte 64.º, n.º 1 do CSC), poderia ser.*

1.3.26. *Isto posto e visto, e passando a concretizar o cenário em termos de serviços de ... prestados pela empresa, temos que:*

1.3.27. *Historicamente e face ao fluxo maior de ... no ..., decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00 na parte da tarde.*

1.3.28. *É neste espectro de intervalos horários que necessitamos de mais pessoas em cada dia, havendo portanto maior necessidade de mão-de-obra disponível (i), e fatal e conseqüentemente, menor possibilidade de consentir redução ou limitação de disponibilidades para o trabalho por parte dos ... (ii),*

1.3.29. *Da mesma forma, há substancial incremento de ... dos serviços de ..., nos turnos de trabalho que se situam de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior numero total de ...;*

1.3.30. *Acresce à necessidade de recursos ... para o processamento de ... e, ou, de ..., o facto de todos os prestadores de serviço do ... terem de*

adequar o seu staff ao volume de trabalho, pelo que também os nossos recursos alocados às posições de staff, viaturas, provisões e ... têm de ser adequados ao maior volume de trabalho semanal.

- 1.3.31.** *Assim, e como consequência geral e automática ao nível do funcionamento do serviço, temos que o aumento do número/quantidade das limitações na disponibilidade dos ... para prestar serviços dentro de determinadas horas/intervalos horários, designadamente aquém ou além do intervalo compreendidos entre as 8h00 e as 18h00, determina, por sua vez, a limitação, e depois a impossibilidade, de adequar os recursos humanos a parte relevante de dias e horas/turnos de trabalho necessários. E isto, pela simples e singela razão decorrente deste cenário gerar um outro, a jusante. Qual seja;*
- 1.3.32.** *Ora, quanto maior for o numero de trabalhadores com limitações para praticar os horários de maior volume de serviço, maior será o numero de ... que, a jusante por sua vez, têm de concentrar os seus turnos e respetivos horários de trabalho nestas mesmas horas ou intervalos horários (i), e de forma continuada ou repetida (ii), o que acentua a penosidade e noturnidade do trabalho. E de forma estrutural, já agora se diga e saliente.*
- 1.3.33.** *E é este cenário e razão (insita) de inusitado número de ... que a entidade empregadora já tem com grandes (espectro horário) repetidas (as mesmas em termos de tipo de intervalo limitações de disponibilidade, que conseqüente e progressivamente tem vindo a provocar, também o aumento do número de horários limitados (designem-se flexíveis ou não, pouco importa).*

- 1.3.34.** *E isto porque os ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiam adaptar a sua via pessoal e familiar a todos) ou à maioria dos vários turnos horários de trabalho, numa lógica de rotatividade, quando possam ter de concentrar a maior parte da sua prestação laboral sempre nos outros horários, aquém das 7h00 -- 8h00, ou além das 16h00 ou das 18h00 passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho.*
- 1.3.35.** *E esta situação é tanto mais crónica e endémica, quanto maior é o número ou volume de horários flexíveis análogos ao da requerente que se vai acumulando.*
- 1.3.36.** *Esse tipo de horários flexíveis, tendo em conta a sua rigidez de horário de trabalho possível de atribuir, por um lado, e a especificação de dias de semana excluídos (invariavelmente os dias de sábado, domingo e, ou, feriado), por outro, tem tanta ou maior relevância no caso em concreto, quando se tem presente o cenário objetivo de funcionamento que seguidamente se expõe:*
- 1.3.37.** *À data temos 855 ... no ..., dos quais 106(12,5%) têm horário flexível atribuído. A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos (logo, um enorme potencial de novas solicitações). Isso representa uma projeção de 81,5% de horários flexíveis na operativa. Além disto, temos atualmente 376 (44%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados*

motivos (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.);

1.3.38. *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., e ao abrigo do qual foi celebrado o contrato de prestação de serviços de ..., está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas e regras de segurança emanadas pela ... e pela ..., Neste âmbito o rácio mínimo aceitável é 60%/40%. Ora, dos 855 colaboradores, 513 (60%) são homens e 342 (40%) são mulheres. Dos 102 horários flexíveis atribuídos, 66 (6.%) são de elementos femininos, e 36 (35%) de elementos masculinos, o que resulta no não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 11h00 e as 08h00 nos dias de semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado.*

1.3.39. *A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos a cada 8 semanas a cada um dos restantes colaboradores da operativa, prerrogativa de carater obrigatório na elaboração de escalas, quer pelo Código do Trabalho, quer o Contrato Coletivo da ... (clausula 16 do CCT do sector). A gravidade neste campo é de tal ordem que, à data, a aprovação do presente horário implica no imediato a atribuição de apenas 1 domingo de folga a cada 8 semanas a outros seis colaboradores, ficando portanto a empresa em incumprimento legal para com esses.*

- 1.3.40.** *Outro aspeto a considerar, é também o seguinte, a atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias, bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes, estas horas extras prestadas para fazer face às necessidades de pessoal fora da faixa horária 8h00/17h00 podem ser em número superior ao limite legal previsto no CCT, que é de 200 horas por pessoa/ano. Na verdade, concentrando em menos pessoas todo o trabalho que tem que ser prestados das 17h00 às 08h00 assim como todo o trabalho prestado em fim de semana, logo criando sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade devida numa parte dos ...*
- 1.3.41.** *Para além disso, os horários flexíveis-tipo que são requeridos, caem em cima horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00) e respetivas e mandatórias dispensas (art.º 33.º e 47.º do CT), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de colaboradores do sexo feminino. Algo que implica nova e adicional limitação e impossibilidade horárias de prestação do serviço e funcionamento da empresa.*
- 1.3.42.** *Quando em período de férias os fins de semana contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar aos dias de sábado e domingo.*
- 1.3.43.** *Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja abrange 100 pessoas), e por uma obrigação de harmonização familiar, por regra concedem-se horários iguais a ambos os membros*

do casal que laboram no ..., o que agrava a falta de ... disponíveis para trabalhar aos fins de semana (art.º 212.º, n.º 2 do CT). Tal como antes salientado, nunca é demais repetir o efeito crónico e endémico supra referido: os horários flexíveis provocam cansaço, e sobretudo, saturação acrescidos em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais turnos, bem como mais horas aos fins de semana.

1.3.44. *Acresce ainda que, da sobrecarga de trabalho nos mesmos horários (menos favoráveis), em menos e nos mesmos ..., gera também desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho do pessoal, e estes, por sua vez, levam a um maior cansaço do pessoal, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ... (artº 126.º, n.º 2 e 117, n.º 1, c) e g) do CT). Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*

1.3.45. *Pelo acima exposto, é impossível a atribuição do horário flexível em moldes fixos quer de horários diários quer de dias da semana, pois de outra forma põe em causa a viabilidade da prestação do serviço quer pelas penalizações e indemnizações que necessariamente ocorrerão por não atingimento dos níveis de serviço contratados e prejuízos causados a ... e ..., quer pela sobre-contratação de colaboradores para minimizar os seus efeitos, assim como, torna o contrato assinado entre a ... e a ... impossível de cumprir pela falta de dotações de pessoal em número e sexo nas horas e dias em que são necessários.*

1.3.46. *No limite, a degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, é motivo de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ... No fundo a*

extinção do serviço e respetivos postos de trabalho no seio da entidade empregadora.

1.3.47. *Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalhado com a organização da vida pessoal e familiar.*

1.3.48. *Assim sendo, somos a comunicar a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados”.*

1.4. Em 12.12.2017, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.4.1. *“Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 10:00 horas e saída às 18:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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”.*

1.4.2. *Ora, foi exatamente isso que a requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que*

neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de 04 anos de idade.

- 1.4.3. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do C T; em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” — outra conclusão não se poderia retirar.*
- 1.4.4. A requerente pratica, aliás sempre praticou, horário de trabalho normal de 08 horas diárias com dispensa dos intervalos para descanso considerando as condições particulares da atividade exercida, nos termos do IRCT aplicável. Não se entendendo, por isso, que a empresa alegue que o horário solicitado “poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso”, porque se assim fosse estaria a contrariar o disposto no referido IRCT.*
- 1.4.5. No que concerne às “exigências imperiosas”, a empresa começa por referir que o seu cliente ... tem necessidades e regras específicas, sendo imperativo a existência de turnos rotativos. Bem como defende que lhe “compete (...) dotar de meios humanos formados, treinados e certificados em quantidade ideal e nos horários adequados para garantir quer os níveis de serviço quer garantir as condições de segurança”.*
- 1.4.6. Efetivamente, compete à empresa a gestão equilibrada dos seus recursos humanos, compatibilizando-os com o serviço existente, com as regras da sua cliente e - não esqueçamos - com o preceituado nos*

termos legais. Por isso, tenhamos em consideração não apenas os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, premissas do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, mas também a obrigação do empregador em facilitar ao trabalhador a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar (art. 212.º, n.º 2, al. b) do CT) e, na organização de trabalho por turnos, ter em consideração os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (art. 221., n.º 2 do CT), entre outros.

- 1.4.7.** *A empresa junta vários gráficos na sua exposição, contudo, os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente que, logo, os impugna.*
- 1.4.8.** *Analizando o gráfico “Distribuição Horária ...”, e tendo em mente o horário solicitado, das 10h00 às 18h00, podemos concluir que, embora a empresa alegue um desperdício de horas e prejuízo financeiro fora do período entre as 05h00 e as 09h00 e as 17h00 e as 18h00, a verdade é que, por exemplo, o fluxo de ... entre as 11h00 e as 12h00 é até superior ao das 05h00 e das 09h00; que o fluxo das 13h00 é praticamente igual ao das 06h00; e que a requerente chega, inclusivamente, a estar a trabalhar no fluxo das 17h00. Para mais, não seria sustentável que um trabalhador tivesse um horário apenas nos picos referidos.*
- 1.4.9.** *No que concerne aos gráficos designados “Distribuição semanal ...” e “Horas de serviço necessárias”, apesar do argumento de que há um incremento de ... de Sexta a Segunda, e pretendendo a Requerente trabalhar de Segunda a Sexta, deve ressaltar-se que a Segunda-Feira*

é o 2.º dia com maior fluxo de ..., enquanto que a Quinta-Feira tem um fluxo muito semelhante ao de Sexta-Feira e de Sábado.

- 1.4.10.** *Mais avança a empresa com mais um argumento “sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores têm idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de várias solicitações (de horários flexíveis). Isso representa uma projeção de 82% de horários flexíveis na operativo”. Mais informa que o rácio mínimo aceitável, entre homens e mulheres, é de 60%/40%, o que alegadamente resultaria no não atingimento desse contingente mínimo de mulheres entre as 17h00 e as 08h00 e a totalidade das 24h aos sábados, domingos e feriados. E, ainda, que os horários flexíveis cumulam com os horários de amamentação, o que leva a uma diminuição significativa do contingente disponível entre as 08h00 e as 14h00.*
- 1.4.11.** *O argumento da empresa é, literalmente, uma projeção. Não se poderá fundamentar a “exigência imperiosa da empresa” em “futuurologia” que, aliás, resulta numa percentagem que não foi demonstrada. Como bem referiu o parecer da CITE n.9 386 de 2015 “não importa aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram”.*
- 1.4.12.** *Relativamente ao referido “contingente mínimo”, a ora Requerente não tem qualquer responsabilidade pelo facto da empresa aparentemente, ter os seus recursos humanos no limite e que, por isso, lhes provoque sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida”. Ainda segundo o mesmo parecer “compete à entidade*

patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação do vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.”

- 1.4.13.** *E continua “o entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas, em que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional” (sublinhado nosso).*
- 1.4.14.** *Por fim, a empresa não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa que se limita a apresentar fluxos de ..., sem nunca concretizar os períodos efetivos de tempo que deixariam de ficar assegurados neste caso em particular - e não em abstrato.*
- 1.4.15.** *Socorrendo-se a Requerente do Parecer da CITE n.º 3 de 2007 “não foram indicados pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada turno, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar o serviço, nos clientes da empresa onde exerce a atividade profissional a trabalhadora requerente, não sendo, igualmente, alegados quais os condicionalismos que determinam a impossibilidade de gestão dos*

horários de forma a que possa ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

1.4.16. *Face ao supra exposto, não poderá proceder, in totum, a fundamentação vertida pela empresa na sua intenção de recusa”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“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”.*

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o 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 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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 diário”*.
- 2.2.1. Nos termos do n.º3 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”*.
- 2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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. Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a 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.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.
- 2.6. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em

razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2. A entidade empregadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota favoravelmente o Parecer mas considera que o Parecer não deve incluir o seu ponto 2.6., tendo em conta que cada parecer é um caso e deve ser analisado de forma individualizada”.