

PARECER N.º 261/CITE/2018

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 692-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.04.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções técnica de ..., na área de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.03.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“Eu, ..., (...) nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos (...) com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação.

Pretendo que o horário flexível me seja concedido a partir de 11 de abril de 2018 por um período de 24 meses com entrada às 07:30 e saída às 16:00 de segunda a sexta-feira.”

1.3. A 23.04.2018 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., em data de 05 de março de 2018, com vista à prestação de trabalho com entrada entre às 07h30 e saída às 16h00, de segunda a sexta-feira, por um período de 24 (...) meses, a partir de 11 de abril de 2018.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.
(...)

Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que passa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a concessão de um dos seguintes horários:

172SP: 07h30 - 20h00, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo; ou

185SP: 08h00 -18h00, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo; ou

257SP: 08h30 -18h30, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo.

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM ENTRADAS ÀS 07H30 E SAÍDAS ÀS 16H00, DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA, POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I- Enquadramento e Organização dos Horários na (...)

1.º

A ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ... (...)

5.º

No exercício da sua atividade, (...) 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 (...), cujas ... utilizadas nos ... 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.
(...)

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 (...) encontra-se vinculada (...) por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (“...”), exercendo a sua atividade como ... de (...) da ... (...), 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 da Área de ... identifica três picos operacionais distintos: 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 18h00 às 21h00.

17.º

Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector da ..., durante os picos operacionais referidos no artigo anterior; mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área da ... (...) no ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave:

(i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afetos à ... que é de 7,9% (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 sector;

(iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à Área de ..., que na ... ronda os 9 % (nove por cento).

18.º

O que perfaz uma percentagem total de 46,9 % (quarenta e seis vírgula nove por cento) dos trabalhadores afetos à Área de ..., que, pelos mais variados motivos se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho do Trabalhador e para a própria ...

19.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, (...) 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

...

(...)

23.º

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

24.º

Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ..., na Área de ..., se encontram, neste momento, 9,1 % (nove vírgula um 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.

25.º

Assim, no que respeita a evolução de horários especiais na área da ..., faz-se notar que, atualmente, a Empresa conta com 110 elementos na área de ... (...), tendo a Empresa identificado que a cota—limite de capacidade para se adaptar a trabalhadores com horários flexíveis, sem que haja disfunções operacionais, se situa nos 5 % (cinco por cento), o que representa cerca de 6 recursos humanos, sendo certo que a situação atual vai muito para além desse número (conforme gráfico que se passa a expor infra):

(...)

26.º

A cota-limite referida no número 25.º (situada nos 5% - cinco por cento) foi fixada, tendo em consideração os seguintes critérios:

- (i) Controlo de cobertura e sucesso operacional;*
- (ii) Controlo do volume de trocas de horários, reduzindo a necessidade de recursos às mesmas;*
- (iii) Garantia de equidade entre os trabalhadores da Empresa;*

(iv)Garantir capacidade para rotatividade entre os trabalhadores, visto que os colaboradores que já usufruíram de horários especiais devem dar oportunidade para que outros usufruam, pelo que não nos parece viável e justo atribuir horários especiais por tempo indeterminado.

27.º

Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação (...), pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, consequentemente, 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

29.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela trabalhadora, de ..., dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade (...), implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse assistir as ... nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas (sendo certo que para cada voo terá de haver, pelo menos 1 (um) ... de ... a assistir o mesmo (...)

30.º

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

31.º

Mais se faz notar que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, entre as 07h30 e as 16h00.

(...)

33.º

Não obstante, mais se refira que, quanto às necessidades da Operação da área de ..., pode verificar-se que a distribuição ao longo da semana é relativamente constante, porém é evidente um ligeiro aumento de tarefas no fim de semana e

nos dias adjacentes ao mesmo (sexta-feira e segunda-feira), conforme resulta do quadro infra (que representa a curva de necessidades ao longo do dia, para cada dia de semana):

(...)

34.º

Quanto à entrada única 08h00-16h30, conforme se verifica no gráfico infra, a mesma é demasiado restritiva, não permitindo a cobertura de altura críticas da Operação como sejam o fim do dia, entre as 18h30 e as 20h00:

(...)

38.º

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

39.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.

40.º

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

(...)

42.º

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

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 07h30 e saídas às 16h00, de segunda-feira a sexta-feira, à trabalhadora (...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se um

dos seguintes horários:

- (i) 172SP: 07h30-20h00, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo; ou*
- (ii) 185SP: 08h00-18h00, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo; ou*
- (iii) 257SP: 08h30-18h30, com folgas rotativas de segunda-feira a domingo.”*

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 04.04.2018, nos seguintes termos.

“Eu, ..., (...) venho por este meio, apresentar a minha apreciação à vossa carta datada de 22 de março de 2018, e que apenas rececionei por email no dia 2 de abril de 2018 (devido a erro na morada constante na carta), o que faço nos termos seguintes:

- No dia 5 de março, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 2/2009 de 12 de Fevereiro, requeri a manutenção da prática de horário flexível (que venho praticando desde 11/04/2017) para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos, (...) com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo.

- Requeri que o horário flexível me fosse concedido a partir de 11 de abril de 2018 por um período de 24 meses com entrada às 07:30 e saída às 16h00 de segunda a sexta-feira. Posso, no entanto, fazer um esforço adicional, de modo a responder a necessidades operacionais, alargar a amplitude de horários entre as 07h30 e saída às 17h00 de segunda a sexta-feira.

- Respondeu a Empresa, em carta datada de 22 de março de 2018 (que apenas recebi por email a 2 de abril) informando-me que “com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa”, manifestar “a intenção de recusa”

Mediante esta resposta, venho assim apresentar a contestação à mesma, fundamentada no seguinte:

- 1. Sou mãe dos menores de 12 anos, (...), com os quais vivo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo.*

(...)

- 3. Reitero assim o meu pedido inicial de horário flexível por um período de 24 meses, com entrada às 07:30 e saída às 16h00 de segunda a sexta-feira, reiterando a*

minha disponibilidade para, fazendo um esforço adicional, de modo a responder a necessidades operacionais, alargar a amplitude de horários entre as 07h30 e saída às 17h00 de segunda a sexta-feira.

4. *Mais informo que solicitei já por diversas vezes a mudança de sector, o que, eventualmente poderia ajudar a empresa na sua gestão da organização dos tempos de trabalho e conciliação de atribuição de horários flexíveis, tendo em atenção que na ... trabalham mais de 1500 trabalhadores.*

(...)”.

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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 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 caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido de segunda a sexta-feira com *“entrada às 07:30 e saída às 16h00”*, por um período de 24 meses.
- 2.8.** Em sede de apreciação a requerente revela disponibilidade *“para alargar a amplitude de horários entre as 07h30 e saída às 17h00 de segunda a sexta-feira”*.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Importa acrescentar que 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.º 3 do artigo 56.º do CT, pelo que não pode proceder os

argumentos da entidade empregadora descritos nos pontos 29.º e 30.º da intenção de recusa.

- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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).

- 2.14.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa identifica como “a *cota—limite de capacidade para se adaptar a trabalhadores com horários flexíveis, sem que haja disfunções operacionais, se situa nos 5 % (cinco por cento), o que representa cerca 6 recursos humanos (...)*”. A este propósito saliente-se que, relativamente a 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** A empresa indica que na Área de ... *existem “três picos operacionais distintos: 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 18h00 às 21h00”*. Refere ainda a empregadora que a “*entrada única (...) é demasiado restritiva, não permitindo a cobertura de alturas críticas da operação como sejam o fim do dia, entre as 18h30 e as 20h00 (...)*”.
- 2.17.** A este propósito refira-se que tendo em conta o pedido efetuado pela trabalhadora, é possível a presença da mesma na maior parte do tempo em dois dos picos operacionais.
- 2.18.** 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 ... não obstante se indicar num quadro a existência de 110 trabalhadores/as naquela área, não se concretiza 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 ou que se verifique um excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana.

- 2.19.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.20.** 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades ...
- 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 02 DE MAIO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.