

PARECER N.º 592/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2853/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 04.10.2018 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 de ... no

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 03/09/2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...), ... a desempenhar funções na ..., vem informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar aos seus filhos menores de 12 anos, até que as suas filhas (...) completem 12 anos, a iniciar a 17 de Setembro de 2018 a seguinte modalidade de horário de trabalho:

Entradas a partir das 05:00 e saídas até 15:30, de 2ª a 6 feira, excluindo feriados, observando que:

-fazem parte do agregado familiar 2 filhos menores, (...) nascida a .../2009, (...) nascida a .../2014.

- Vive com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado e anexo.

- a esposa e mãe dos seus filhos, (...), é funcionária da empresa (...), desempenhado funções das 9:00 às 19:00

-dada a localização e horário do trabalho de (...) e pelo facto da esposa se deslocar de transportes públicos não consegue assegurar a recolha das suas filhas, pelo que terá ... que assegurar, uma vez que não tem qualquer familiar de suporte.

- habitam com as filhas (...)

-o horário do estabelecimento de ensino/infantário frequentado pelas filhas é entre as 9:00 às 15:00, de 2a a 6a feira, podendo as crianças ser recolhidas até às 16:00 situando-se o mesmo em ..., conforme declaração em anexo (...)"

1.3. A 26.09.2018, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida a 20/09/2018, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 05 de setembro de 2018, com vista à prestação de trabalho, com entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h30, de segunda-feira a sexta-feira.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 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 possa 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:

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

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

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

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO
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 ... (...)

2.º

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

3.º

A atividade core business da (...) é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...,

4.º

Nesse sentido, encontra-se (...) nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de Julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços:

- a) Categoria 1 — ...;*
- b) Categoria 2 — ...;*
- c) Categoria 3 — ...;*
- d) Categoria 4 — ...;*
- e) Categoria 5 — ...;*
- f) Categoria 6 — ...;*
- g) Categoria 7 — ...;*
- h) Categoria 9 — ...; e*
- i) Categoria 10 — ...*

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 a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da (...), 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.*

7.º

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

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27º nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1ª Série, nº6, de 15 de Fevereiro de 2012 —que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "... - e ...", 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.*

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de de ... (...) e de ... são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho conceme — cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE ... e ...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32º, nº 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

O Trabalhador (...) encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... de ... (“...”), exercendo a sua atividade como ... (ou de “”) da ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia(...), de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª, do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador (...), o ... é « o técnico que,».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outra ser informada por critérios de racionalidade

económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

O plano de exploração operacional no sector da Área de ... no ... 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) (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 afectos 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. 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

20.º

Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade — ainda que a actividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57º, n.º2, do CT.

21.º

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

22.º

Atenta, ainda, a percepção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da protecção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:

- a) Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em ..., sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,*
- b) Para além disso, não preveem a prestação de trabalho no período nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60º do Código do Trabalho.*

23.º

Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à protecção 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 do Trabalhador (...), 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 ... do ..., faz-se notar que, atualmente, a Empresa conta com 110 elementos na área de ...'s 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 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 da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.

28.º

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, o que penaliza os trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior incidência de turnos noturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes trabalhadores se encontra mais comprometida.

II— Da análise concreta do pedido do Trabalhador

29.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pelo Trabalhador, de ... , dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse assistir as ... nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas (sendo certo que para cada ... terá de haver, pelo menos 1 (um) ... a assistir o mesmo, sob pena de a ... não poder ... e/ou que ... da mesma não se possa fazer — vide funções do ..., cujas cópias ora se juntam como Dcc. 1 e 2).

30.º

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

31.º

Mais se faz notar que o Trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, com entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h30.

32.º

Ora, relembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do penado normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; e*

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios.

33.º

Não obstante, mais se refira que, quanto às necessidades da Operação da área de em ..., 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 amplitude horária de prestação de trabalho entre as 05h00 e as 15h30 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:

(...)

35.º

A cobertura, representada pela mancha ... da Operação, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela ..., situa-se, em determinados períodos operacionais, demasiado à tangente (não havendo margem" para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ... (ou seja, do layout da ... no ...).

36.º

O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita margem", para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

37.º

Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as

necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se partirem” as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de form consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

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 conseqüente perda de clientes da

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

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

41.º

Relembra-se, ainda, a imprevisibilidade de ocorrências típicas da atividade da ... que podem implicar atrasos e maior necessidade de RH (como sejam: (i) o exemplo de uma partida de um ... que decorra depois da hora prevista, conduzindo a um maior tempo de afetação do ... a esse ... e, por conseguinte, invalida a possibilidade deste passar para o ... seguinte, sendo necessário ter outro RH disponível para o segundo ...; ou ainda, (ii) os atrasos nas chegadas do ..., que, em muitos casos, originam a sobreposição na chegada de vários ..., sendo certo que os RH haviam sido planeados para tempos diferentes, o que implica a necessidade de haver ... disponíveis).

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 prestação em amplitude horária das 05h00 às 15h30, de segunda-feira a sexta-feira, ao Trabalhador(...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se um dos seguintes horários:

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

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pelo trabalhador datada de 02/10/2018, nos termos a seguir transcritos:

" (...)

Por referência à comunicação (...) recebida no passado dia 26 de Setembro, vem o Requerente, (...) apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

- Do pedido e seus fundamentos

- *O Requerente pretende obter horário flexível para prestar inadiável às suas filhas menores, (...)*
- *Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

Ora vejamos,

(...)

- *Para prestar às suas filhas os cuidados e necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.*
- *Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha das menores dos estabelecimentos de ensino, conforme documento anteriormente junto. As menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhas e cumprir as suas rotinas autonomamente.*

(...)

- *Aos fins-de-semana e Feriados o apoio familiar é também necessário, uma vez que as crianças, com 9 e 4 anos de idade, não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*
- *Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Por conseguinte, aos fins-de-semana, naturalmente, incide maior necessidade de assistência às menores, tornando ainda mais premente que*

os dias de descanso (semanal e obrigatório) do Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente a rotina e às menores e acautelar que nada lhes faltará.

- *Por sua vez, a progenitora consegue acautelar a entrega das menores de manhã na escola, pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar de ambos.*

- *Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de , de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento das suas filhas, o que não pode ser descurado - o que tem protecção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.*

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

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

O objectivo do regime do horário flexível é a protecção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (artigo 59º da Constituição da República Portuguesa).

- *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terá que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

- *As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por mais de cem trabalhadores da ... que trabalham na área , pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

- *No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., 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.*

• *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 objectivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

Desde já,

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

• *Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que:*

• *No ponto 16, a empresa fala em 3 picos operacionais, sendo que o horário requerido cobre amplamente as maiores necessidades operacionais da empresa (o que contrasta com o também alegado pela empresa no ponto 34).*

• *No ponto 17, a empresa alega mesmo as ausências de trabalhadores por gozo de férias de folgas para fundamentar as suas dificuldades de gestão, no entanto esses são direitos fundamentais dos trabalhadores de qualquer empresa!*

• *Para além disso, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc) e acautelar esses desvios, alguns até mesmo facilmente padronizáveis.*

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

• *Nos pontos 30 e 32, a empresa parece desconhecer o conceito de horário flexível, uma vez que não se entende o aludido, uma vez que o requerente está a ser até bastante flexível requerendo uma amplitude de 10h30 (entre as 05:00 e as 15:30), sendo a elaboração do horário da responsabilidade da empresa, pelo que não se percebe o que esta quer dizer com “não tendo a certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador”, o que não corresponde à realidade.*

• *O Requerente é ... na área de .*

• *A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional” (ponto 38), porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.*

• *A alegada “ineficiência operacional” é utilizada como um critério de “exigências imperiosas da empresa”, contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.*

• A própria letra da lei “exigências imperiosas” colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma “ineficácia”. A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art. 57º do CT.

• Nem se aceita o argumento explanado pela empresa no ponto 29, porquanto isso, a ser verdade significaria que ficariam tarefas por realizar (ex: ... por ...), o que não corresponde minimamente à verdade.

• Também não poderão ser os trabalhadores a serem responsabilizados pelo alegado no ponto 36 (layout do ...), quando muito a ... deve imputar os custos inerentes a esse layout aos seus clientes ou à entidade que gere o

Por fim,

• O Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa (pontos 22, 23 e 42), uma vez que tais horários propostos serão adequados, eventualmente, às necessidades dos trabalhadores que os requereram,

mas que, em nada de coadunam com o pedido do Requerente e com as responsabilidades que este tem que acautelar mediante a prática dos mesmos, uma vez que estes horários têm amplitudes que põem em causa as responsabilidades parentais do requerente.

Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano com a mesma disponibilidade e produtividade até agora demonstradas na operação diária fruto das qualificações profissionais que possui e que são reconhecidas, sendo de relevar que é um horário que o trabalhador já hoje pratica algumas vezes.

(...)”

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da área da sua residência que certifica a composição do seu agregado familiar, cópia de declaração do estabelecimento de ensino da filha menor do requerente e cópia do Manual com os procedimentos para os

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A 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, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir 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).

- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** 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”.
- 2.9.2** 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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

2.10 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”.

2.10.1 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”.

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

- 2.10.2.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12** 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível que compreende a entrada às 05h00 e saída até às 15h30, de segunda a sexta-feira, com exclusão de feriados. Fundamenta o seu pedido por

ser pai de duas menores, com 10 e 4 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação e que necessitam do seu apoio, e acompanhamento devido ao facto da progenitora praticar horário fixo que não é compatível com o horário escolar das filhas.

- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do 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.
- 2.16** Apreciando o pedido de horário flexível é alegado pela entidade empregadora que o pedido apresentado não obedece aos critérios constantes no nº 3 do artigo 56º do CT.
- 2.17** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (sublinhado nosso)

interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.18** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora, o direito consagrado no artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.
- 2.19** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador. No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo inoportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.20** No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, que refere: *“Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre*

a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT.”

- 2.21** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que respeita o período normal de trabalho diário contratualizado (7h30m/dia) e abrange uma amplitude horária bastante alargada (10h30m), com exclusão dos fins-de-semana, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.22** A entidade empregadora alega que o pedido não se coaduna com as exigências do funcionamento, porquanto as funções exercidas pelo trabalhador, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse assistir as ... nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas (sendo certo que para cada ... terá de haver, pelo menos 1 (um) ... a assistir o mesmo, sob pena de a ... não poder ... e/ou que ... da mesma não se possa fazer. Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de ... , a ... apenas poderá alocar ao trabalhador tarefas nos períodos de presença obrigatória, pois não consegue, sem planeamento prévio, ter outro trabalhador disponível para a execução e/ou preparação de uma a uma ..., que se encontre a meio.
- 2.23** Face ao teor desta afirmação e perante a natureza do horário requerido e a amplitude horária indicada, afigura-se que a entidade empregadora se mostra

equivocada na apreciação realizada, confundindo conceitos e normas legais. Com efeito, o conceito de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares previsto no artigo 56º do CT, não pode nem deve confundir-se com a modalidade de horário que se designa por horário flexível e que se integra no regime geral. Esta modalidade de horário permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sendo obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter duração inferior a quatro horas, sendo o período remanescente, até perfazer o horário normal de trabalho, considerado plataforma móvel. Esta modalidade de horário mantém-se na dependência da vontade do empregador, ao contrário do que sucede com o horário flexível ao abrigo do artigo 56º do CT, em que o empregador apenas se pode opôr a este horário, com os fundamentos previstos no nº 2 do artigo 57º do CT e o seu sentido e alcance encontram-se explanados no ponto 2.19 e 2.20 supra, para os quais se remete.

- 2.24** Na verdade, o trabalhador não indica qualquer plataforma fixa, nem móvel mas tão só uma amplitude horária de 10h30m, para cumprir o seu período normal de trabalho de 7h30m, com a indicação de que pretende iniciar o seu período de trabalho às 05h00. A elaboração do seu horário, com definição da hora de início e termo do período normal de trabalho e do intervalo de descanso, cabe ao empregador, que poderá fixar um horário fixo, flexível ou outro, desde que respeite a hora de início requerida (quando respeite os tempos de organização da empresa) e o período normal de trabalho a que o trabalhador se encontra contratualmente obrigado. Não colhe assim, o argumento do empregador, de que o horário flexível requerido não tem aplicação e viabilidade para o exercício das funções de
- 2.25** Refere o empregador que o plano de exploração operacional no sector da Área de ... no ... identifica três picos operacionais distintos: 06h00 às 09h30; 12h00 às 16h30 e das 18h00 às 21h00 e afirma no ponto 34º da intenção de recusa que a amplitude horária indicada pelo trabalhador é demasiado restritiva, pois não cobre a o fim do dia, entre as 18h30 e as 20h00.

- 2.26** É de registar quanto a esta alegação, que dada a amplitude temporal diária indicada pelo Requerente, uma parte significativa do período com maior número de operações ficará assegurada pelo requerente.
- 2.27** Menciona que fruto dos constrangimentos das infraestruturas ... , ou seja, do layout da ... no ... e da natureza específica das tarefas a executar, não havendo margem de recursos humanos 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.
- 2.28** Menciona ainda que conta com 110 elementos na área de ...'s 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%, o que representa 6 recursos humanos, número que já foi ultrapassado. Indica quais os critérios fixados para a cota-limite, destacando-se o critério que visa *"garantir a 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"*.
- 2.29** Salvo melhor opinião, a existência de uma cota-limite só será aceitável, no que concerne horários flexíveis de trabalhadores com responsabilidades especiais, como forma de aferir a capacidade para adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, sem registo de qualquer disfunção operacional, permitindo que o empregador quando se atinja a cota-limite, adopte as medidas necessárias para efectuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para cumprimento das normas legais sobre protecção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.30** Recorrer a uma cota-limite para trabalhadores com horários flexíveis, leva à exclusão de todos os restantes trabalhadores/as que ultrapassem essa cota, o

que não encontra qualquer correspondência com a letra da lei, nem com a sua *ratio*.

- 2.31** Ainda em sede de intenção de recusa, o empregador informa que existem 9,1% dos trabalhadores com a mesma categoria profissional do requerente, na área de ..., 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.
- 2.32** Relativamente, à intenção de recusa do horário flexível requerido assente em razões imperiosas do funcionamento do serviço, importa clarificar que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, o que se verifica são alegações algo genéricas cujo conteúdo se prende com matéria conexas à atribuição do horário flexível requerido, mas não representa a demonstração de que aquele horário compromete o regular funcionamento do serviço, porquanto não se baseia em factos concretos e relativos ao pedido do trabalhador.
- 2.33** Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quantos turnos existem para o setor onde a trabalhador exerce funções, quantos/as trabalhadores/as são necessários por turno naquele setor qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário ao trabalhador, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.34** O empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível, mencionando ser necessário ter em consideração as férias, o gozo de descanso semanal obrigatório e complementar e a taxa de absentismo, apresentando valores em termos médios e sem indicação do período a que se referem, o que não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao

pedido do trabalhador. Acresce que os aspectos referidos, inserem-se na gestão corrente da organização e definição dos tempos de trabalho e dos recursos humanos disponíveis, para um universo de 110 trabalhadores a exercer as mesmas funções do requerente, com 9,1% trabalhadores, em horário flexível, não demonstrando por que razão os cerca 100 trabalhadores que prestam trabalho em horário não flexível, estão impossibilitados de realizar os turnos ao sábados e domingos e os restantes turnos de 2^a a 6^a feira.

- 2.35** Quanto à alegação de que não havendo margem de recursos humanos 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, sempre se dirá que mais uma vez não menciona factos concretos e objectivos que permitam corroborar tais afirmações. A este respeito, o requerente vem em sede apreciação 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, o que permite prevenir ou corrigir desajustamentos em termos de organização de tempos de trabalho e afectação de recursos humanos. De notar, que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade.
- 2.36** Por outro lado, a entidade empregadora refere que a percentagem de trabalhadores/as com horário flexível no sector a que o trabalhador pertence é de 9,1%, o que dificulta a gestão operacional face aos recursos disponíveis. A este propósito, reitera-se que a não atribuição de um pedido de horário flexível, baseada no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua

execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional" (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.37 E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."

2.38- Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.39- Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.40- Saliente-se 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 protecção 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 pelo trabalhador 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES PORTUGUESES, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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.