

PARECER N.º 658/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 3307-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.11.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 21.03.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“ ..., ... (...), ... a desempenhar funções na ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas filhas menores de 12 anos, até que a sua filha (...), nascida a ../2015, complete 12 anos, a partir de 10 de Dezembro de 2018, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2 feira a 6 feira, observando que:

- fazem parte do meu agregado familiar as minhas filhas menores (...)

- vivo com as menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

(...)

O horário solicitado é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive porque a progenitora também trabalha em regime de turnos de segunda-feira a domingo. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, torna ainda mais premente que

os dias de descanso (semanal e obrigatório) sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas das menores e acautelar que nada lhe faltará.

O horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar, sendo que, só assim, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento das suas duas filhas, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres."

- 1.3.** A 26.10.2018 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

"Exmo, Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 10 de Outubro de 2018, com vista à prestação de trabalho com entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de segunda a sexta-feira.

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e n.º 3 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, bem como a equidade de tratamento da equipa de trabalho em que se encontra integrada, propomos a concessão de um horário de trabalho com folgas rotativas de segunda-feira a domingo e com entradas entre as 05h30 e as 08h00 e saídas entre as 14h30 e as 16h30, distribuindo-se, na rotação do horário de trabalho, as horas de entrada (05h30; 06h00; 06h30 e 08h00) na mesma proporção dos restantes elementos da equipa.

(...)

*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 ... ao ... (...)

5.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., 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 (...), 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 ... 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 (“...”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;
- f) horário de turnos ... sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (...), 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

O Trabalhador ... (doravante ‘...’) encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de (“...”), exercendo a sua atividade no ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.

(...)

16.º

O plano de exploração operacional no sector da ... identifica três picos operacionais distintos: (i) 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 18h00 às 21h00 em todos os dias da semana, incluindo feriados.

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 ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave: (i) percentagem média

de férias de trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos à ..., 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; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à Área de

18.º

Conforme referido supra no artigo 16.º, estes picos operacionais têm igual ou até maior incidência aos fins-de-semana, conforme se demonstra pelos gráficos infra que identificam pela ... as necessidades operacionais e ...a disponibilidade de recursos humanos aos Sábados e Domingos numa semana tipo em Outubro de 2018:

(...)

19.º

Da leitura dos referidos gráficos, que refletem os recursos disponíveis em função do horário de trabalho e das necessidades operacionais sentidas, podem retirar-se as seguintes conclusões:

- Margem reduzida para ausentismo, verificando-se proximidade entre a linha das necessidades e da cobertura;*
- Dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30m e as 09h00, verificando-se necessidade, eventualmente, de recorrer a trabalho suplementar;*
- Reduzido desperdício operacional, verificando-se pouca área amarela (curva da cobertura) acima da ... (curva das necessidades)*

20.º

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

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

21.º

Neste contexto, repare-se que o horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra integrado (Horário de Trabalho ..., cuja cópia se junta como Doc. 1), para permitir a cobertura das necessidades operacionais e a equidade de tratamento dos trabalhadores, apresenta vários aspetos relevantes: (1) trata-se de um horário de trabalho em regime de adaptabilidade previsto no Acordo de Empresa (cl.ª 24ª), com prestação de serviço em amplitude de 24 horas diárias e de segunda-feira a domingo; (ii) contém uma rotatividade de folgas (descansos semanais obrigatórios e complementares) cuja maior incidência ocorre em dias de semana (2ª a 6ª feira); (iii) prevê uma rotatividade de entradas em amplitude das 00h00 às 16h30 que são equitativamente distribuídas por todos os trabalhadores que integram o referido horário de trabalho.

(...)

23.º

Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular, para além de, com a rotatividade dos horários, conseguir tratar todos os trabalhadores de forma igual.

(...)

II — Da análise concreta do pedido do trabalhador

29.º

O trabalhador requer que o seu trabalho passe a ser prestado de segunda a sexta-feira entre as 05h30 e as 15h30.

30.º

Sem prejuízo das ineficiências operacionais que supra já ficaram explicitadas, relativamente ao facto de

o trabalho ser prestado apenas entre segunda e sexta-feira, remete-se para o que foi explicado nos

artigos anteriores, que demonstram que ao conceder horário especial de segunda-feira a sexta-feira, nos

termos requeridos pelo trabalhador ..., a Empresa estaria a promover a redução de

trabalhadores ao serviço no fim-de-semana e a intensificar a desigualdade entre colaboradores dentro

da mesma área, designadamente:

a) O trabalhador ... terá todas as semanas folgas fixas sábado e domingo, enquanto os

restantes elementos da equipa de trabalho podem ter até 8 semanas de trabalho sem folga ao

fim de semana;

b) O facto de termos menos um elemento ao fim de semana, poderá conduzir a pedido de trabalho

em folga nestes dias penalizando as folgas dos restantes elementos do grupo;

c) As entradas solicitadas pelo colaborador implicam o pagamento de subsídio de transporte nos termos previstos na ..., com remissão para o Regulamento de Transportes em vigor em todos os dias de prestação do trabalho. Enquanto que, relativamente aos restantes colaboradores, este valor está implícito apenas em cerca de 45% dos dias de serviço no âmbito do horário de trabalho. Desta forma, o trabalhador ... será mais uma vez privilegiado comparativamente aos restantes em termos retributivos.

d) Por último, é importante ainda referir que, por praticar estas entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas é nula, desta forma quando a operação assim o exigir, só poderão ser solicitadas trocas, por parte do planeamento operacional, aos restantes trabalhadores da equipa, sendo só estes os que são penalizando na estabilidade dos seus horários de trabalho.

(...)

34.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 05h30 e saídas às 15h30 e de Segunda-feira a Sexta-feira, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se, sem prejuízo de algumas ineficiências operacionais daí decorrentes, a concessão de um horário de trabalho com folgas rotativas de segunda-feira a domingo e com entradas entre as 05h30 e as 08h00 e saídas entre as 14h30 e as 16h30, distribuindo-se, na rotação do horário de trabalho, as horas de entrada (05h30; 06h00; 06h30 e 08h00) na mesma proporção dos restantes elementos da equipa, assegurando-se, assim, alguma integridade e equidade na equipa."

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 31.10.2018, nos seguintes termos.

“Ex.mos (as) Senhores (as),

(...)

vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I- Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável às suas filhas menores (...), até que esta complete os 12 anos de idade, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende - entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2.ª a 6.ª feira, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

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

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, é pai das menores supra mencionadas, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, (...).

(...)

9. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, sendo que, naturalmente, aos fins-de-semana, 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 assistência às menores e acautelar que nada lhes faltará.

10. 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.

11. Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai(...).

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

funcionamento da empresa

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

Vejamos que,

(...)

15. As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por algumas centenas (seguramente mais de 500) de trabalhadores da ... (incluindo trabalhadores de empresas de trabalho temporário) que trabalham na ..., pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

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

(...)

Desde já,

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

19. Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que:

i) 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).

ii) 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!

iii) 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.

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

v) Para além disso, 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 10h00 (entre as 05:30 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.

20. O Requerente é

21. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”, porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado 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.

22. 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.

23. 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.2 2 do art. 57. do CT.

24. Relativamente ao alegado pela empresa nos pontos 26 e 27, tal não passa de meras especulações sem qualquer adesão à realidade, devendo relevar para tal que prestam serviço na ... mais de 500 trabalhadores, sendo que, obviamente não são todos pais, e os que o são não o são todos de menores de 12 anos. Sempre se dirá que, num universo de 500 trabalhadores, há exemplos para todas as situações (solteiros/casados, pais/não pais/pais menores 12 anos/pais maiores 12 anos/pais com estrutura familiar de suporte/pais sem estrutura familiar de suporte), pelo que não se aceita a generalização daquilo que não é generalizável.

Por fim,

25. O Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa (ponto 34), uma vez que tais horários propostos, ainda que se aproximem das necessidades do Requerente, não permitem que este acautele as suas responsabilidades parentais mediante a prática dos mesmos, uma vez que estes horários têm amplitudes e coberturas que deixariam as suas filhas menores sem qualquer assistência em alguns períodos/dias da semana.

26. 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.

Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário flexível requerido face a todos os fundamentos expostos."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "*Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"

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

- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

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

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em concreto, o trabalhador solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido com *“entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2 feira a 6 feira”*, até que a sua filha, nascida a 14/10/2015, complete 12 anos de idade.
- 2.8. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.9. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10. 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.

- 2.11. Relativamente ao assunto é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.12. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.
- 2.13. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *“por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”*. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *“o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”*.
- 2.14. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”* [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra *“Direito do Trabalho”*].
- 2.15. 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.
- 2.16. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os

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

- 2.17.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que o plano de exploração operacional no sector da ... identifica três picos operacionais distintos: 06h00 às 09h30; 12h00 às 16h30 e das 18h00 às 21h00, bem como refere no ponto 19.º da comunicação efetuada que se verificam dificuldades de cobertura no início da manhã, entre as 04h30m e as 09h00, existindo necessidade de recurso a trabalho suplementar.
- 2.18.** Quanto a tais alegações é de registar que dada a amplitude temporal diária indicada pelo Requerente, uma parte significativa quer período com maior número de operações, quer do período com dificuldade de cobertura ficarão asseguradas pelo requerente.
- 2.19.** Nesta sede são ainda invocadas pela entidade empregadora as 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.

- 2.20.** Refere ainda a entidade empregadora que os motivos pelos quais encontra mais dificuldades em ter mais recursos ao serviço nos dias em que a operação é mais acentuada traduzem-se, designadamente, pela atribuição de horários flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade.
- 2.21.** A este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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.”.*
- 2.22.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada ao trabalhador, verifica-se que a mesma não se encontra consubstanciada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.23.** Da notificação efetuada ao trabalhador a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida pela ... não são indicados quantos trabalhadores/as desempenham as mesmas funções do trabalhador requerente ou quantos/as

trabalhadores/as são necessários em cada horário e para cada função, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeto o trabalhador ou que se verifique escassez ou excesso de trabalhadores/as em alguns dias e horários.

- 2.24.** É de esclarecer ainda que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.25.** 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 pelo trabalhador ... com responsabilidades familiares.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 28 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.