

PARECER N.º 204/CITE/2019

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 1312/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 27/03/2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções naquela empresa.

1.2. Em 28.02.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…), ... n.º (...), ... a desempenhar funções na área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar v.exa., que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos pelo máximo período legalmente permitindo, a partir de 01 de abril de 2019, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Em semanas alternadas (semana sim, semana não), entradas a partir das 09h00 e saída até às 17h30, de 2.ª feira a 6.ª feira.

- Nas restantes semanas, mantenho a disponibilidade para fazer amplitude 24h, tal como hoje pratico, incluindo folgas rotativas, de 2ª

feira a sábado, salvaguardando os domingos de folga, observando que:

- Faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor, (...), nascido a 27 de fevereiro de 2014.

- Vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

- Habita com o seu filho na rua (...)."

1.3. Em 21.03.2019, o trabalhador foi notificado por carta com registo de 19.03.2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

"(...) I – Enquadramento e organização dos Horários na (...)

1.º

A (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ..., atividade que, nos termos da alínea h), do n.º 2, do artigo 537.º do Código do Trabalho, se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que determinam a definição de serviços mínimos a assegurar em situações de greve.

2.º

Exercendo a sua atividade ... de ..., ..., ..., ... e ..., 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 ..., regular e não regular, assistindo a ... no ..., ..., ... e ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a (...), nos termos do Anexo 1 ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categorias de serviços:

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 — assistência a ...;*
- c) Categoria 3 — assistência a ...;*
- d) Categoria 4 — assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência operações na ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço do ...;*
- g) Categoria 7 — assistência de ...;*
- h) Categoria 9 — assistência de operações ... e gestão das ...; e*
- i) Categoria 10 — assistência de ...*

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 da (...), cujas ... utilizadas no ... 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, ultrapassado o período de funcionamento da (...) os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27ª nº1, do Acordo de Empresa, a que a (...) se encontra vinculada — publicado no B.T.E., 1ª Série, nº..., de ... de ... 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»

9.º

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

Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, n.º 1 do Acordo de Empresa, a que a (...) se encontra vinculada — publicado no B.TE., 1ª Série, n.º ..., de ... de ... 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».

11.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 Técnico de ... (...) e de Operador de Assistência em ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que á organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "... " e "... ".

12.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 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».

13.º

O Trabalhador (...) encontra-se vinculada à (...) por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo a sua atividade no Sector do ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

14.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, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, preparam o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

15.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª 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**.*

16.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 outro 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.

II— Do Horário praticado pelo Trabalhador e do impacto do Horário Especial por ele requerido

17.º

O Trabalhador (...) integra a área do ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas e onde são elaborados os planos de carregamento de todas as ... que a (...) assiste, planos esses necessários para um correto carregamento das ... com vista a uma adequada distribuição dos pesos pelos diferentes compartimentos no ..., assegurando-se assim a segurança da ..., dos ..., da ... e bens ..., razão pela qual, em situações de greve, este serviço tem necessariamente de ser assegurado na sua totalidade por via de definição de serviços mínimos.

18.º

*No total integram a referida **área 34 (trinta e quatro)** trabalhadores, que integram o horário de trabalho 009LT, que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:*

- Das 00h00 às 08h00*
- Das 05h00 às 14h00*
- Das 06h00 às 15h00*
- Das 07h00 às 15h30*

- *Das 07h30 às 16h00*
- *Das 10h30 às 19h00*
- *Das 11h30 às 20h00*
- *Das 14h30 às 20h00*
- *Das 15h30 às 00h00*
- *Das 16h00 às 00h30*

19.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que mais ... necessitem de ser assistidas, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.

Deste modo,

20.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento do horário referido no artigo 18.º, nos turnos inframencionados

- *Dois trabalhadores das 00h00 às 08h00*
- *Um trabalhador das 05h00 às 14h00*
- *Dois trabalhadores das 06h00 às 15h00*
- *Quatro trabalhadores das 07h00 às 15h30*
- *Três trabalhadores das 07h30 às 16h00*

- Um trabalhador das 10h30 às 19h00
- Um trabalhador das 11h30 às 20h00
- Quatro trabalhadores das 14h30 às 20h00
- Três trabalhadores das 15h30 às 00h00
- Um trabalhador das 16h00 às 00h30

21.º

*Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor no sector do ..., que juntou como **Doc. 1** e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de sete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:*

(...)

Fig. 1

22.º

*Como se pode verificar do mapa de distribuição de turnos no horário de trabalho ... para as últimas duas semanas de março de 2019 e que ora se junta como **Doc. 2** e infra se reproduz na Figura 2, o horário em apreço permite, numa situação ideal em que todos os trabalhadores disponíveis para o serviço, cobrir as necessidades operacionais mínimas supra identificadas, estando à esquerda indicados os trabalhadores que integram a área do ... e à direita o horário de cada um, e conseqüentemente todos os horários praticados, em cada dia da semana:*

(...)

Fig. 2

23.º

Considerando que as necessidades operacionais são de 22 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.

24.º

Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a Área do ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais. É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.

26.º

Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.

27.º

Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de 28 semanas (linhas), tem, pelo menos, 34 trabalhadores integrados no referido horário, pois só assim é possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.

28.º

Ora como é bem-sabido, a execução prática de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.

29.º

Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador (...) que tem entradas fixas às 09h00 e saídas fixas às 17h30.

30.º

Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc. 1, que o horário pretendido pelo trabalhador não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem nem sequer aproximadamente, pois não estão previstos horários de entrada entre as 07h00 e as 10h30.

31.º

Mais, ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em

determinadas faixas horárias e particularmente aos fins-de-semana. Veja-se a este título, como seria a cobertura operacional se ao trabalhador fosse concedido o horário especial solicitado, demonstrado no exemplo de duas semanas no final de março de 2019:

(...)

Fig.3

32.º

Não nos podemos esquecer que o Trabalhador solicita um horário de trabalho fixo, numa faixa horária e turno que não se encontra previsto no horário de trabalho ... no qual o (...) se encontra integrado, porque, efetivamente não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva nessa amplitude!

33.º

Do mesmo modo, e inversamente, o facto de o Trabalhador ter um horário fixo, o qual incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias.

34.º

Esta situação é facilmente demonstrada se tivermos em conta o efeito da atribuição do horário especial requerido pelo trabalhador (...) na cobertura das necessidades operacionais a que se referem o artigo 20.º e a figura 3.

35.º

Se, pela matriz (cfr. figura 1) o trabalhador (...) nestes dias estaria integrada num dos turnos previstos no horário de trabalho, é manifesto que ao lhe ser concedido um horário fixo 09h00/17h30 ficam a faltar recursos humanos nas faixas horárias assinaladas a cor vermelha na figura 3 inserida supra no artigo 31.º.

36.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo Trabalhador (...), uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na área de ... e ainda ao fim-de-semana e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horária diárias daquela área no período do horário especial pretendido pelo Trabalhador.

37.º

Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar mais uma pessoa para fazer face às necessidades da área, pessoa essa que teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa de outras áreas.

38.º

Assim sendo, e considerando:

i) a reduzida dimensão da área (34 trabalhadores);

- ii) as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária por 22 trabalhadores, integrados nos 10 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;*
- iii) o horário de trabalho fixo pretendido pelo Trabalhador (...) (09h00-17h30) não existe na matriz horária do horário de trabalho 009LT porque não corresponde a uma necessidade operacional;*
- iv) os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);*
- v) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas imprevistas.*

Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 09h00 e saídas às 17h30 ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.

1.4. O trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos/as. Senhores/as,

*Por referência à vossa comunicação n.º ..., recebida neste dia 21 de março de 2019, 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. O requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho menor de 12 anos, (...), de 5 anos, nascido a (...),*

até que este complete os 12 (doze) anos de idade, nos termos do art.º 56.º n.º 1 do CT.

- 2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende **entradas em semanas alternadas (semana sim, semana não)** entradas a partir das 09h00 e saídas até às 17h30, de 2ª feira a 6ª feira. Sublinho em semanas alternadas, uma vez que, da resposta da empresa, depreendo que não foi compreendido o pedido inicial, tendo sido tratado apenas como se tratasse deste horário, o que não corresponde à verdade.*
- 3. Nas restantes semanas, **mantenho a disponibilidade para fazer amplitude h24, tal como hoje pratico, incluindo folgas rotativas, de 2ª feira a sábado, salvaguardando os domingos de folga.***
- 4. O horário em causa, foi requerido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, a partir de 1 de abril de 2019. Não se trata, portanto, ao contrário do alegado, de uma entrada única, mas sim de uma amplitude que pode continuar a compreender todos os horários que hoje pratico (em semanas alternadas), numa amplitude de h24.*
- 5. Vieram V. exas., manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

Ora vejamos,

- 6. O trabalhador, ora requerente, é pai do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento já junto, na (...).*
- 7. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas (em semanas alternadas).*

8. *Com tal horário, conseguirá acautelar a assistência ao menor em semanas alternadas, mantendo a disponibilidade total nas restantes como até aqui tem decorrido. O menor não consegue nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinho e cumprir as suas rotinas autonomamente.*
9. *Aos sábados (alternados – semana sim, semana não) o apoio familiar é também necessário bem como aos domingos. A criança, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até a sua saúde.*
10. *Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, hoje monoparental. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio do menor, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) do requerente sejam aos sábados alternados, bem como aos domingos, por forma a programar eficazmente as rotinas do menor e acautelar que nada lhe faltará.*
11. *Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*
12. *Só assim, portanto, 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 do seu filho, 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.*

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

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

Vejamos que,

14. O objetivo do regime de horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º 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 atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

15. 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, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

16. As necessidades operacionais permanentes da empresa, no setor do ..., são asseguradas por mais de trinta trabalhadores da (...), pelo que o requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

17. 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.

18. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos

horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

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

20. O requerente é ... na área de ...

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. Essa eventual 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.º 2 do artigo 57.º do CT.

24. Mais ainda, sublinhe-se, que o requerente mantém disponibilidade total para praticar todos os horários que atualmente pratica na matriz indicada pela empresa (009LT) numa amplitude de h24, seja manhãs, tardes ou noites, com a limitação de que tal poderá ocorrer semana sim, semana não.

25. *Assim, tendo em conta o exposto no artigo anterior, conclui-se que o alegado pela empresa nos pontos 29 a 33 (tratando sempre o requerimento de horário flexível como se fosse um pedido fixo de 2.^a a 6.^a feira entre as 09h00 e as 17h30) não corresponde à verdade, ou não terá sido bem compreendido.*
26. *De notar também que, mesmo nas semanas em que o trabalhador estivesse a praticar o horário 9h00/17h30, cobriria dois picos operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido contribuiria também para uma melhoria da sua vida social e familiar e conseqüentemente para a sua produtividade, da qual a empresa sairia beneficiada.*
27. *De referir que a cobertura deste horário não é muito diferente da cobertura do horário que atualmente corresponde à letra "G" da atriz que corresponde a entrar às 10h30 e sair às 19h00.*
28. *O horário que o trabalhador atualmente pratica, a não ser concedido (em semanas alternadas), manifestamente não dá resposta às necessidades parentais do requerente, mais ainda na atual situação de monoparentalidade, sendo que a manutenção da prática do mesmo, não se coaduna com o pedido do requerente e com as responsabilidades que este tem que acautelar, conforme explicitado no requerimento inicial e reforçado nesta apreciação, designadamente pela necessidade de assistência ao seu filho.*
29. *O requerente faz notar também que tem uma outra filha, de 13 anos, de um primeiro casamento, tendo até aqui conseguido gerir a sua situação familiar com todos os condicionalismos a essa situação, nunca tendo solicitado qualquer situação especial à empresa.*

30. Atualmente, devido a uma nova separação, a situação familiar tornar-se-á ingerível se este requerimento não for atendido pela empresa.

31. Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares também tem a virtualidade e permitir à empresa ter um recurso humano num horário que lhe permite disponibilidade total, como atualmente, numa semana, bem como, na semana seguinte, num horário que contempla um grande fluxo de trabalho, designadamente no período da manhã até às 17h30.

Termos em não deve proceder “in totum”, a fundamentação vertida pela (...) na sua intenção de recusa, devendo ser concedida à requerente o horário flexível a todos os fundamentos expostos (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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 dispondo 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2010/18/UE 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.13. O/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

competete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o

disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, solicitando a prestação de trabalho nos seguintes termos:

- Em semanas alternadas (semana sim, semana não):

- Entradas a partir das 0900 e saída até às 17h30, de segunda a sexta-feira.

- Nas restantes semanas, qualquer turno na amplitude de 24h, de segunda-feira a sábado,

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem mencionar que o setor

onde o trabalhador se encontra afeto é constituído por uma equipa de 34 trabalhadores, organizados nos seguintes turnos:

- Das 00h00 às 08h00;
- Das 05h00 às 14h00;
- Das 06h00 às 15h00;
- Das 07h00 às 15h30;
- Das 07h30 às 16h00;
- Das 10h30 às 19h00;
- Das 11h30 às 20h00;
- Das 14h30 às 23h00;
- Das 15h30 às 00h00;
- Das 16h00 às 00h30;

2.30. Ora, como se pode verificar, o horário indicado pelo trabalhador durante as semanas em que pretende flexibilizar o horário (das 09:00 às 17:30), não encontra correspondência em qualquer dos turnos existentes na empresa.

2.31. Como se refere *supra* (ponto 2.20 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes na empresa. O que, no caso em apreço, não se verifica.

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existente, implica "*per si*", a desregulação dos mesmos.

2.33. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador tal como requerido.

2.34. Quanto aos demais fundamentos enunciados no processo, fica a sua análise

jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.35. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os turnos existentes na empresa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.