

PARECER N.º 331/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2148-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.05.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., Operador ..., exercendo funções no sector da ..., conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (CT), vem a ..., remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (“Trabalhador” ou “...”), como se segue:

(i) Doc. 1: Pedido do trabalhador ..., datado de 2 de Maio de 2019, remetido via carta registada a 2 de Maio de 2019;

(ii) Doc. 2: Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, datada de 16 de Maio de 2019 e enviada em data de 17.05.2019, reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.

(iii) Doc. 3: Cópia do talão dos CTT comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa referida supra em (ii), em data de 15.05.2019;

(iv) Doc. 4: Resultado de pesquisa no site dos CTT correspondente ao número do registo constante do talão de registo junto como Doc. 3, comprovativo do recebimento da carta de intenção de recusa pelo Trabalhador em data de 20 de Maio de 2019;

(v) Doc. 5: Apreciação escrita do trabalhador ..., apresentada ao abrigo do artigo 57,º n.º 4 do CT, recebida pela ... em data de 22 de Maio de 2019.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário de trabalho flexível com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 05h30 às 15h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, a uma alteração ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar.

o que, desde já, se requer.

JUNTA:5 (cinco) Documentos"

- 1.1.1** Em 03.05.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"... a desempenhar funções na ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º 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 à sua filha, ..., nascida a 14/12/2010, até que esta complete 12 anos, a partir de 1 de Junho de 2019, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2ª feira a 6ª feira, observando que:*
- fazem parte do seu agregado familiar as filhas menores, ..., de 12 anos, nascida a 19/10/2006 e ..., de 8 anos, nascida a 14/12/2010.*
- vive com as menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.*
- habita com as suas filhas na Rua (...)*

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.”

1.1.2 Em 15.05.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 16.05.2019, sucintamente, alegando que:

- “O Trabalhador ... (doravante ...) encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Operador (“...”), exercendo a sua atividade no Sector da ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/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.”;

- “O plano de exploração operacional no sector da ... no ... identifica dois picos operacionais distintos: (i) nas primeiras horas da manhã, entre as 06h00 às 10h00; e (ii) ao final do dia, entre as 18h00 e as 21h00.”;

- “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 ... da ... no ..., 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 ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à”;

- “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;*

• *Recursos insuficientes para satisfazer as necessidades operacionais, verificando-se que a curva da cobertura com recursos humanos (mancha amarela) é inferior à curva das necessidades (linha azul).";*

- *"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.";

- *"Neste contexto, repare-se que o horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra integrado (Horário de Trabalho 092AO, 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: (i) 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.";*

- *"Com a elaboração deste horário de trabalho e a integração nele de recursos humanos suficientes para cobrir a operação diária e semanal, que percorrem sequencialmente todas as linhas que compõem o referido horário, não só são asseguradas as necessidades operacionais na assistência da placa, como também que todos os trabalhadores são tratados em termos igualdade de circunstâncias na penosidade de horário, inclusive distribuição de descansos semanais obrigatórios e complementares, e retribuições variáveis mensais decorrentes da prestação de trabalho naquelas circunstâncias, mantendo-se, assim, a integridade e equidade da equipa de trabalho.";*

- *"De facto se todos os colaboradores da ... que recorde-se, é uma empresa que trabalha em regime de horário contínuo todos os dias da semana e todos os dias do ano, pretendessem trabalhar unicamente durante as horas do dia e os das da semana que mais lhe convêm, o sucesso e desenvolvimento da atividade da ... não seria possível.";*

- *"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 na 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 alínea c), do n.º 2, da Cl.º 43 do Acordo de Empresa, 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 um número limitado de entradas apenas 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.”;

- “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 a amplitude horária pretendida, isto é, com entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, desde que prestado com rotatividade de folgas de segunda-feira a domingo, assegurando-se, assim, alguma integridade e equidade na equipa.”.

1.1.3 O trabalhador apresentou a sua apreciação datada de 20.05.2019, recebida pela entidade empregadora em 22.05.2019, conforme se transcreve:

Assunto: V. Ref.: ...— Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/ ... / Apreciação

Ex.mos (as) Senhores (as),

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Por referência à comunicação n.º ..., recebida no passado dia 20 de Maio, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha menor, ..., de 8 anos, nascida a 14/12/2010, a partir de 1 de Junho de 2019, até que esta complete 12 anos, 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 2ª a 6ª 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 da menor supra mencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, na (...), conforme documento já junto.

5. Para prestar à sua filha 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.

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor do estabelecimento de ensino, conforme documento anteriormente junto. A menor não consegue, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir a sua rotina autonomamente.

7. 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.

8. Aos fins-de-semana, o apoio familiar é também necessário, uma vez que a crianças, com 8 anos de idade, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e até, a sua saúde.

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 à menor, 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 à menor e acautelar que nada lhe faltará.

10. Por sua vez, a progenitora consegue acautelar a entrega da menor de manhã na escola, pelo que o horário petitionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar de ambos.

li. 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 da sua filha, 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

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

Vejamos que,

13. O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 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).

14. 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.

15. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas 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 companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

17. 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,

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 2 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.

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. 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.º 2 do art. 57.º 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 a sua filha menor 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 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.

Terms 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.

O Requerente,"

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União de Freguesia de S. ...; Certificado de Matrícula; Mapa de horários de trabalho; Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º 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.** 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 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”.
- 2.5. 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/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).
- 2.7. 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” recomenda 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 Sociais¹, 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.
- 2.10.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.10.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.10.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa,

¹ Disponível em: [geral@cite.pt](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: <a href=)

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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.11.1. 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.

2.12. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período

normal de trabalho diário.

- 2.13.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o trabalhador, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.
- 2.15.** No caso em apreço, no pedido formulado, o trabalhador pretende um horário flexível *"entradas a partir das 05h30 e saídas até às 15h30, de 2ª feira a 6ª feira"*, até aos 12 anos da filha, atualmente com 8 anos de idade.
- 2.16.** O Trabalhador tem um período normal de trabalho diário de 7.30h/dia, de acordo com o mencionado pela entidade empregadora no articulado 12º da intenção de recusa, em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.
- 2.17.** De acordo com a intenção de recusa, articulado 21.º, o trabalhador integra um horário 092AO, em regime de adaptabilidade, com rotatividade de folgas e com prestação de serviço nas 24 horas diárias.
- 2.18.** O trabalhador indica uma amplitude diária de trabalho de 10 horas/dia que abrange três

dos 10 turnos existentes, com duração diária de 7.30h.

- 2.19.** Face ao que antecede não se afigura a desconformidade do pedido com a organização dos tempos de trabalho implementada na entidade empregadora.
- 2.20.** Não obstante o pedido cumprir a organização dos tempos de trabalho a entidade empregadora alega que 100% dos recursos humanos estão alocados aos dois picos operacionais (06.00h/10.00h e 18.00h/21.00h), sendo de considerar as férias, descanso semanal e percentagem média de absentismo e aos domingos o gozo de horários flexíveis e os descansos a este dia e ao sábado, por parte dos restantes trabalhadores.
- 2.21.** A entidade empregadora alega, ainda, a necessidade de tratamento igual na penosidade de horários, na distribuição dos descansos semanais e na retribuição variável entre todos os trabalhadores de modo a manter a integridade e equidade da equipa de trabalho, porquanto os restantes trabalhadores podem ter oito semanas de trabalho sem folga ao fim-de-semana, o trabalhador vai receber um subsídio de transporte em mais de 45% dos dias de trabalho e terá menos flexibilidade para trocas de horário.
- 2.22.** A entidade empregadora contrapõe um horário a partir as 5.30h e até às 15.30h, com folga rotativas de segunda-feira a domingo.
- 2.23.** Importa esclarecer que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um direito que deverá ser conformado com os restantes, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores que assegurem as tarefas que importa executar, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

“(Colisão de direitos)

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”.

- 2.24.** Nesse sentido, a entidade empregadora quando alega exigências imperiosas do funcionamento da empresa terá de concretizar os motivos que determinam a impossibilidade de gerir os seus recursos humanos de modo a garantir a execução das

tarefas, evidenciando os consequentes períodos que ficariam a descoberto se ao trabalhador fosse permitido executar as suas funções nos três horários existentes no serviço onde o mesmo exerce atividade e que se encontram dentro da amplitude horaria por si indicada.

- 2.25.** Efetivamente, perante o exercício de direitos por parte de todos/as os/as trabalhadores/as naquele sector, há que aplicar os normativos legais, gerindo os direitos em confronto, e determinando, a cada momento e de acordo com as regras instituídas os que devam, ou não, ceder.
- 2.26.** Este raciocínio não se confunde com aquele em que as exigências imperiosas são entendidas como sendo todas aquelas situações em que não exista disponibilidade incondicional de todos/as os/as trabalhadores/as, bem como as situações em que efetiva ou hipoteticamente os/as trabalhadores/as possam exercer quaisquer direitos.
- 2.27.** Relativamente ao pagamento de um subsídio de transporte, para os horários com as entradas solicitadas pelo trabalhador, refira-se que a entidade empregadora não indicou a existência de uma expectativa legítima por parte dos restantes elementos da equipa a tal subsídio e a tais horários.
- 2.28.** Neste sentido, e das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador, não se vislumbra em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.
- 2.29.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.30.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, conseqüentemente, justificar razões válidas pelas quais embora com recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil, ainda assim, subsistiriam períodos de funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, que não

ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.