

PARECER N.º 661/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4607-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.11.2019, da entidade empregadora ... (...), pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Técnico de ...("T...") a exercer funções na

1.2. O pedido do trabalhador, entregue em mão e rececionado pela entidade empregadora em 03.10.2019, foi apresentado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Eu, ..., ... n.º ..., T... 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, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos até que o mesmo complete os 12 anos de idade, a partir de 11 de novembro de 2019, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entradas a partir das 09h00 e saídas até às 17h30, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo feriados, observando que:

- Faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor, ..., nascido a 15 de setembro de 2014.

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

- Habito com o meu filho na

- O horário do infantário frequentado pelo meu filho é entre as 08h:00m e as 19h:00m de 2.ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo em (...)"

1.3. A 23.10.2019 a entidade empregadora remeteu por correio registado ao trabalhador a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que foi recebida em 21.10.2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa. datado de 3 de outubro de 2019, recebido por mão própria a 3 de outubro de 2019, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 09h00 e as 17h30.

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

Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos, (...)"

*

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I - Enquadramento a Organização dos Horários na ...

1.º

A ... - ... ("...") é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., atividade que, nos termos da alínea h), do n.º 2, do artigo 537º 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 nos ... de ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... e, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades....

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao ..., de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços:

a) Categoria 1 -...

b) Categoria 2- ...

c) Categoria 3- ...

- d) Categoria 4 - ...
- e) Categoria 5 - ...
- f) Categoria 6 - ...
- g) categoria 7 - ...
- h) Categoria 9- ...; e
- i) Categoria 10 - ...

5.º

No exercício da sua atividade, 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 transportadores, clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, tem esta de organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

8.º

Assim dispõe também a Clausula 27.ª nº 1 do Acordo de Empresa a que a ... se encontra vinculada - publicado no ...- 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 25.ª, 27.ª e 47.ª bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "T..." e "O...", 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 (O...);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora 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 Clausula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no O... -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 a luz do Anexo do AE aplicável a ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (T...) e de Operador de ... (O...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne- cfr. Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "T..." e "O...".

12.º

Por ultimo, importa salientar que, nos termos da clausula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto a 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 vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("T..."), exercendo a sua atividade na área de T... de Documentação da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia. de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

14.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de T..., estatuido na Cláusula 11 do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de T... aplicável ao Trabalhador ..., o T... 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 aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: ...».

15.º

Ora, de acordo com o disposto nas Clausulas 14.^a e seguintes do Anexo ao AE relativamente as categorias profissionais aplicáveis à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de T... 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 a 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 de T... de ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas.

18.º

No total integram a referida área 20 (vinte) trabalhadores, que praticam o horário de trabalho 010DT, 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 08h00 às 16h30*
- *Das 14h30 às 23h00*
- *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 chegam mais ... que necessita de ser assistida (...), 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 e conforme tabela infra:

- *Dois trabalhadores das 00h as 08h00*
- *Quatro trabalhadores das 08h00 as 16h30 (cinco trabalhadores às 5ª e 6ª feiras)*
- *Um trabalhador das 14h30 às 23h00*
- *Quatro trabalhadores das 16h00 as 00h30*

21.º

Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de T... de ..., 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:

22.º

Considerando que as necessidades operacionais são de, pelo menos dez trabalhadores em cada dia, distribuídos pelas faixas horárias identificadas no artigo 2º supra, 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.

23.º

Ora, verifica-se que as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (sábados e domingos) se encontra ao nível das necessidades que se verificam às segundas, terças e quartas-feiras, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo T...

24.º

Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a área de T... de ..., por vezes não é possível a empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.

25.º

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 17 semanas (linhas). deveria ter, pelo menos, 20 (vinte) 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

Sucede que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já atualmente, atento o horário de trabalho atualmente em vigor os recursos humanos disponíveis com habilitação e formação técnica para exercer funções na área de T... de ..., a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das

necessidades efetivas, com apenas 9 recursos disponíveis, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana infra, elaborado tendo em consideração o horário de trabalho em vigor numa previsão de necessidades para seis meses:

29.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.

30.º

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

31.º

Horário de entrada este que nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho 010DT da área de T... de ..., porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva durante aquela amplitude horária.

32.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 um horário de entrada à 09h00 e saída às 17h30.

33.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 na T... de ..., em especial 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.

34.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.

35.º

E não se diga que a Empresa pode criar novos horários de trabalho em que as necessidades operacionais se coadunem com os recursos humanos disponíveis, porquanto as regras apartadas de construção de horários par turnos constam das Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "T..." e "O...", não permitem, atendendo aos recursos com formação técnica exigível para a função, outro tipo de integração dos recursos humanos face às necessidades operacionais.

36.º

Assim sendo, e considerando;

- i) a reduzida dimensão da área (20 trabalhadores);*
- ii) as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária média de 10 trabalhadores, integrados nos 4 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;*
- iii) 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);*
- iv) 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, não permite que seja concedido um horário de trabalho com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, quando as necessidades operacionais da área;*
- v) o horário solicitado pelo Trabalhador nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho da área de T... de ... (Doc. 1), porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva durante aquela amplitude horária.*

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. Notificado da intenção de recusa, o requerente em 29.10.2019 remeteu por correio registado a sua apreciação, rececionada na entidade empregadora em 30.10.2019, nos seguintes termos:

(...)" Assunto: 'V. Ref.: ...- Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho"/.../ APRECIACÃO

Ex.mos (as) Senhores (as),

Por referência à comunicação n.º 1628, 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 ao seu filho, ..., nascido a 15/09/2014, até completar 12 anos de idade, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.
2. Esclareça-se e concretize-se que o horário pretendido compreende a entrada às 09H00 e saída às 17H30, com hora para refeição, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados.
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 do menor (ilegível)..... com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. documento junto ao pedido inicial.
5. O menor tem cinco anos de idade, cfr. documento que se junta.
6. A sua mulher é ... e passa inúmeros fins-de-semana a trabalhar, cfr. documento que se junta.
7. O que, aliado, ao trabalho por turnos do Requerente, impossibilita que cuidem do filho em determinados fins-de-semana, tendo muitas vezes que recorrer a ajuda de familiares que não têm tal obrigação, que é dos pais.
8. Com o horário flexível peticionado, o Requerente conseguiria acautelar as rotinas e segurança do filho aos fins-de-semana, bem como lhe permitiria levá-lo à escola de manhã, o que nem sempre consegue fazer e causa imensos transtornos familiares.
9. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria ao progenitor o exercício dos seus deveres enquanto pai, também ao fim-de-semana, 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.
10. Esta proteção tem uma vertente moral, mas também 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

Por impugnação

11. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

12. A proteção da maternidade e da paternidade 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).

13. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

14. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão de sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

15. O Requerente é T... - Técnico de ..., e existem mais de seiscentos trabalhadores da ... com tal categoria profissional, sem esquecer as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, 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 ... 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.

Desde já,

18. Impugnam-se todos os quadros e gráficos apresentados, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.

19. Na recusa, a empresa argumenta que tem um sistema de turnos rotativos de segunda a domingo, em que não há viabilidade para pedidos de horários flexíveis, e que "verificasse que as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (sábados e domingos) se encontra ao nível das necessidades que se verificam às segundas, terças e quartas (...) não sendo operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira".

20. Ora, como devido respeito, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, ou se os tem no limite, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações, bem como em gerir os já existentes.

21. Ainda que eventualmente se verificasse a rigidez alegada pela empresa nos gráficos e tabelas apresentadas (já impugnadas), tal resulta da gestão que existe e não da gestão que poderia existir numa empresa desta dimensão.

22. O mesmo se dirá para quando a empresa alega que, por vezes, há sobreposição do gozo de férias ou dos dias de descanso semanal: não diz respeito ao Requerente pois é matéria de recursos humanos.

23. Com tal argumentação, a empresa transmite que a sua ideia de formulação de horários é imutável e não se coaduna com o regime de apoio a parentalidade que consta do Código do Trabalho!

24. Ora bem, um regime que tem por designação "horário flexível" outra coisa não poderá querer dizer senão a da flexibilização, adaptação, conciliação entre as reais necessidades dos trabalhadores com filhos e as também reais necessidades de uma empresa após a existência de um esforço real para que tal aconteça e não somente uma recusa baseada num encadeamento de horários existente e sobre o qual nem pretendem repensar para situações como a que aqui se discute.

25. Afinal, a gestão de recursos humanos de uma empresa deveria permitir que esses "mesmos recursos (trabalhadores) possam exercer os seus direitos.

26. Sendo ainda de salientar que o Requerente esta disponível, no seio da sua categoria de T..., para ser alocado noutra sector.

27. Mas continua a empresa argumentando que o horário solicitado "nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho 010DT da área de T... de ..." (como se tais horários fossem imutáveis, repita-se), e,

28. Que "as regras apartadas de construção de horários por turnos (...) não permitem, atendendo aos recursos com formação técnica exigível para a função, outro tipo de integração dos recursos humanos face às necessidades operacionais".

29. Isto, quando o Requerente tem conhecimento que outros colegas seus praticam horário flexível, mesmo que tais horários também não estivessem na referida "matriz".

30. Até porque uma "matriz" constrói-se, faz-se, adapta-se as circunstâncias das empresas, mas também dos trabalhadores aquando no exercício dos seus direitos.

Face ao supra exposto, não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário peticionado, e ora concretizado, face 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 arbitrio 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 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 maioritário 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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 de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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

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

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 a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a 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 designios e que garantam o princípio da igualdade de 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 de a entidade empregadora 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 serviço, 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende prestar a sua atividade com entrada às 09h30 e termo às 17h30, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados.

Em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador vem reiterar o pedido formulado em 03.10.2019.

2.28. Fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho com 5 anos de idade, a quem precisa de prestar assistência, nomeadamente, levar e ir buscar à escola. Alega ainda o requerente que a progenitora é ..., e que face à sua atividade profissional se ausenta com frequência aos fins-de-semana.

2.29. 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, tal como 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.

2.30. um dos fundamentos invocados pelo empregador na intenção de recusa, prende-se com o facto de que o horário solicitado pelo trabalhador *nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho 010DT da área T... de*

2.31. Neste sentido e tal como se esclarece *supra* (ponto 2.21 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, o que, no caso em apreço, não se verifica.

2.32. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pelo requerente, com os horários remetidos pela entidade empregadora, que se dão por integralmente reproduzidos, verifica-se que no serviço onde o trabalhador desempenha as suas funções, o horário solicitado não se enquadra em nenhum dos turnos existentes, porquanto os turnos existentes são: das 0h00 às 8h00, das 8h00 às 16.30h, das 14.30 às 23h00 e das 16h00 às 00.30h e o trabalhador solicitou um horário flexível a realizar entre as 9h00 e as 17h30.

2.33. Assim, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes naquele serviço, no caso concreto, na *área T... de ...*, determina "*per si*", a desregulação dos turnos existentes e implementados pela entidade empregadora.

2.34. Com efeito, tal desregulação, implica e inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, nos moldes formulados pelo mesmo.

2.35. Quanto aos demais fundamentos invocados pelo empregador, fica a sua análise jurídica prejudicada, face ao acima descrito.

2.36. 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 pelo trabalhador 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 no serviço onde exerce funções.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“Processo n.º 4607-FH/2019 reunião dia 04/12/2019

A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender que o trabalhador não reconhece os horários que foram juntos pelo empregador, pelo que nesse sentido não se vislumbrando a razão para o parecer ser favorável à recusa sem que se descortine efetivamente quais os horários existentes e da razão porque este parecer considera existirem razões para a recusa.

Lisboa 4 de dezembro de 2019