

PARECER N.º 720/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5049/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 29.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora via correio electrónico, em 07/06/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"Eu (...),funcionária da (...), venho por este meio solicitar horário especial de 2f a 6f, com entrada única às 07h00.

Peço que considerem o meu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, com entrada às 07h00 de segunda a sexta-feira.

São os seguintes fundamentos para o meu pedido:

1) sou mãe de (...) e de (...), com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;

2) o meu cônjuge, pai das minhas filhas, (...), também funcionário da ..., trabalha em regime de turnos, praticando neste momento o horário H24;

3) a minha filha mais velha, (...), ainda que frequente o externato (...), tem actividades da parte da tarde na zona da nossa residência (...);

4) ainda que a minha filha mais nova, (...), frequente o ..., necessita de rotinas e de estar com os pais;

Ainda que a penosidade dos horários deva ser equitativa, mas visto haver mais colegas a usufruir de horário flexível adaptado às suas necessidades, de forma a cumprir com as suas responsabilidades familiares, pedia a V.Exas., que considerassem o meu pedido para que possa usufruir do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, previsto na alínea b) do n.º 1 do Art.º 59.º da Constituição Portuguesa.

Mais informo que estou a amamentar, pelo que peço dispensa de duas horas consecutivas no final de cada período de Trabalho, prescindindo da hora de refeição.

Em anexo, envio a declaração médica em como me encontro a amamentar.

(...)"

1.3. A 21.11.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida a 19/11/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., remetido via e-mail no passado dia 10 de Novembro de 2019, com vista à prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira em turno fixo com entradas às 7h00 e saídas às 15h30.

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.

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO

POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I- Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de (...)

2.º

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

3.º

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

4.º

Nesse sentido, encontra-se (...) nos termos do ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de ...:

...

5.º

*No exercício da sua atividade, (...) está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência **a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, durante todo o ano civil**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., cujas ... devem ser assistidas*

6.º

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

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da (...) os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência ...

8.º

Assim, dispõe também a ...que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas ..., estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a (...) pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes... ;*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

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

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula ..., se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

A Trabalhadora (...) encontra-se vinculada à (...) por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de (...), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com horário de trabalho estabelecido pela Empresa a fim de garantir assistência ... que a (...) assiste..

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional ...

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas ... relativamente às categorias profissionais aplicável à (...), a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em **regime de turnos**.*

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outra ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

As necessidades da Operação da ... diferem ,entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos (RH). para fazer face a tais necessidades, conforme gráfico que se segue:

(...)

17.º

Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face aos picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde a Trabalhadora (...) se insere, deveriam ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro, onde é evidente que as linhas tracejadas a azul e verde (respectivamente sábados e domingos) se situam a um nível inferior em termos de números de trabalhadores comparativamente aos restantes dias de semana, sem, contudo, existir uma correspondência de diminuição da actividade operacional aos fins-de-semana:

(...)

18.º

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

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira, actualmente praticados.*

19.º

Quanto ao primeiro ponto, na tabela infra está indicada a distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., por tipo de horário, e com a evidenciação do peso da distribuição de folgas aos sábados e domingos, assim como a indicação do afastamento médio (tempo que decorre entre folgas que coincidem com o fim-de-semana) entre fins-de-semana.

(...)

20.

É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais se situam actualmente na ordem dos 73% e que o peso das folgas aos Sábados é de 18% e aos Domingos é de 15,6%, número que ainda está ligeiramente acima dos 14,3% (percentagem obtida caso as folgas fossem repartidas equitativamente pelos 7 dias da semana - $100\%/7$ [dias da semana]).

21.º

Efetivamente, a (...) faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.

22.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a (...), na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

23.º

No que respeita o ponto referido na alínea b) do artigo 18.º nas imagens infra é possível verificar quais são as coberturas da Operação e que tarefas ficam por alocar, tipicamente, num sábado e numa segunda-feira, para efeitos comparativos:

(...)

24.º

A cobertura, representada pela área amarela, em determinados períodos do dia da Operação num Sábado, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, situa-se demasiado à tangente (não havendo margem para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infra-estruturas aeroportuárias (ou seja, do layout da aerogare no ...). O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita "margem" para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

25.º

Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se partirem as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

26.º

Em consequência, aos sábados, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da (...). Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:

(...)

27.º

Por outro lado, é possível visualizar no gráfico infra a cobertura da Operação para uma segunda-feira, em que se constata que, por efeitos da atribuição de horários regulares de segunda a sexta-feira ao abrigo da parentalidade, para períodos horários que não constituem os picos operacionais, os RH disponíveis estão muito além das necessidades, chegando-se ao cúmulo de ter ... sem qualquer tarefa alocada - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efectivas atribuídas):

(...)

28.º

Por outro lado, na perspetiva das tarefas por alocar, estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico desse dia, na segunda-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual.

29.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o tal critério da possibilidade da

*fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa-
pois. na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que
não é legítimo.*

30.º

*Efectivamente, a atribuição de horários especiais com mais folgas ao fim de semana
contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema.
O aumento de RH com este tipo de horário irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já
existente da cobertura entre dias de semana, e por outro lado, diminuir a concessão de
folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário não especial.*

31.º

*Atualmente, a (...) tem de gerir 40 recursos humanos com horário flexível de 2ª a 6ª, o
que é manifestamente complicado, quer a nível operacional quer a nível de gestão de
relações interpessoais entre colaboradores da mesma área que usufruem de condições
distintas.*

32.º

*A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não
suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a
médio-prazo, perdas de postos de trabalho.*

33.º

*Ora, como supra se referiu (artigo 19º), atualmente, no grupo e na área de trabalho
onde a trabalhadora (...) se encontra integrada (...), já existem **40 (quarenta)** recursos
humanos em horários de trabalho flexível a prestar unicamente de 2ª a 6ª, para além
dos **111 (cento e onze) que correspondem a 20%** da sua força laboral naquela área, a
beneficiar de horários de trabalho flexíveis, **perfazendo um total 27% de trabalhadores**
com a categoria profissional de ... a exercer funções na área de ... que não estão
disponíveis para a prestação de trabalho na amplitude que a exigência operacional da
assistência ao ... exige, o que é manifestamente complicado quer a nível operacional
quer a nível de gestão de relações interpessoais entre colaboradores da mesma área
que usufruem de condições distintas. A atribuição de mais horários especiais desse tipo
gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os
problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.*

34.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a (...), ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no

35.º

*Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da protecção da parentalidade organizou a (...) horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade - **ainda que a atividade desenvolvida pela (...) face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no artº 57.º, nº 2. do CT.***

36.º

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

37.º

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

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

38.º

Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.

39.º

Neste contexto, desde Fevereiro de 2017 que a trabalhadora (...) beneficia de um horário flexível concedido ao abrigo da protecção da parentalidade, nos termos do qual e conforme por ela solicitado, presta trabalho numa amplitude horária reduzida, das 06h00 às 16h30, mas em turno com folgas rotativas com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo

40º

Ainda assim, e não obstante o contexto supra sobejamente retratado e que é do conhecimento da Trabalhadora, numa empresa com laboração contínua, a Trabalhadora (...), ao efetuar ter um pedido de horário especial, escolheu os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.

41º

Neste contexto, o pedido da trabalhadora (...), com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.

42.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

43.º

Tal direito tem limitações e está suieito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.

44.º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art 56º do CT, que ora transcrevemos: "Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode

escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário". sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.

45.º

Considerando que a trabalhadora (...) pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo com amplitude horária das 06h00 às 16h30), o presente pedido de prestação de trabalho em regime flexível unicamente de segunda a sexta-feira, não corresponde a uma escolha de início de termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, para além das respetivas horas de entrada e saída.

46.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua com é a da (...), equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212º e 217º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.

47.º

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 dias da semana que mais lhe convêm, o sucesso e desenvolvimento da atividade da (...) não seria possível.

48.º

No limite qualquer dia, a Empresa só poderá assistir ... que ... de segunda-feira a sexta-feira e em horários muito limitados (aqueles que os trabalhadores escolhem para trabalhar), tendo que rejeitar a prestação de serviços de assistência a clientes que ... fora destes horários, com a conseqüente perda de clientela, lucros e postos de trabalho.

49.º

Também os ... de ..., que hoje em dia estão habituados a ... a qualquer hora do dia em qualquer dia da semana - aliás, escolhem aqueles ... fora das faixas horárias mais

concorridas por serem menos onerosos - vão ter que ajustar o seu modo de ... às horas e aos dias em que a (...) terá recursos humanos disponíveis para prestar os serviços de assistência ... necessários à realização do

50.º

Neste contexto, não nos podemos esquecer 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.

51.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho solicitado, de segunda a sexta-feira, com turno único fixo com entradas às 07h00 e saídas às 15h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora, expedida a 22/11/2019, nos termos a seguir transcritos:

" (...)

*Por referência à vossa comunicação , recebida ontem dia 21 de Novembro de 2019, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, nº4 do Código de Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:*

I- Do pedido e seus fundamentos

1. A requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável às suas filhas (...), de 5 anos, nascida a2014 e (...), de 8 meses, nascida a2019, até que esta complete os 12 (doze) anos de idade, nos termos do art. 56º, nº 1 do CT.

2. *O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entrada às 07h00 e saídas até às 15h30, de Segunda a Sexta, nos termos dos artigos 56º e 57º do CT, a partir de 8 de Janeiro de 2020.*
3. *Vieram V. Exas manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Ora vejamos,*
4. *A trabalhadora, ora Requerente, é mãe das menores supra mencionadas, com quem vive em comunhão de mesa e habitação (...)*
5. *Para prestar às suas filhas os cuidados e assistência necessários, dada a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá de entrar e sair do trabalho às horas indicadas, conforme horário que já praticou entre Fevereiro de 2017 e Julho de 2018, em que tinha horário numa amplitude reduzida, das 06h00 às 16h30, no entanto com actividades da filha mais velha em ... e escola em ..., terá de entrar e sair do trabalho às horas indicadas, mas com a necessidade adicional de folgar aos fins-de-semana.*
6. *Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha das menores na escola e no infantário. As menores não conseguem nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhas e cumprir as suas rotinas autonomamente.*
7. *Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário. As crianças de 5 anos e 8 meses de idade, não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*
8. *Até à data sempre existiu apoio familiar por parte dos seus pais, tal actualmente não é possível por estarem a enfrentar uma ... e não conseguirem acautelar o apoio que crianças desta idade necessitam.*
9. *O seu cônjuge, pai das duas filhas, (...), também é funcionário da (...) trabalha em regime de turnos, praticando neste momento o horário H24, tendo entradas às 00h00, às 06h00, às 07h30, 14h30 e 15h30, em turnos com folgas rotativas.*
10. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio das menores, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fim de semana, por forma a programar eficazmente as rotinas das menores e acautelar que nada lhes faltará.*
11. *Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*

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

II - Do pedido e seus fundamentos

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

Vejamos que,

14. O objectivo do regime de trabalho flexível é a protecção 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 actividade 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 de sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

16. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de quinhentos trabalhadores da (...) que trabalham na área de ..., não esquecendo os trabalhadores em regime de trabalho temporário, pelo que a 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 objectivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

- 19. Se impugnaram todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.*
- 20. A Requerente é ... na área de*
- 21. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.*
- 22. Ora, 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.).*
- 23. Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.*
- 24. Mais é referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar, designadamente "numa" Segunda-feira. No entanto, as tarefas por alocar "numa" Segunda-feira correspondem a uma qualquer Segunda-feira que poderá nem ser representativa. No entanto, sempre se dirá que nenhuma tarefa fica por realizar, pois no limite estaríamos a falar de ... que seriam cancelados por falta de recursos humanos, o que não corresponde minimamente à realidade.*
- 25. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera "ineficiência operacional", porém, não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e prejudicada nos 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.*
- 26. A alegada "ineficiência operacional" é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.*
- 27. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide 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.º2 do art.57.º do CT.*
- 28. É também referido que a ... não consegue suportar uma quota de horários especiais de número superior a 40 (quarenta) recursos humanos na área de Ora, a Requerente não sabe (nem tem como saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.*

29. *Para além disso, e não menos importante, a trabalhadora está efectivamente inserida num grupo de assistência à....*
30. *Não obstante estar integrada na assistência à ..., também é destacada para tarefas noutras companhias.*
31. *O horário invocado pela empresa nos artigos 34.º a 38.º alegadamente criado para dar resposta aos pedidos de horário flexível, consubstancia um horário genérico que não atende às particularidades do pedido, pois que nem todos os trabalhadores têm as mesmas necessidades, pelo que, se eventualmente, esse horário consegue dar resposta às necessidades de alguns trabalhadores, tal não significa que consiga dar resposta aos restantes, pela especificidade de cada caso.*

Por fim,

32. *A requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa que, sendo de segunda-feira a domingo com folgas rotativas e com amplitude entre as 07h00 e as 15h30, não se coaduna com o pedido da Requerente e com as responsabilidades que esta tem de acautelar mediante a prática do mesmo, conforme explicitado no requerimento inicial e reforçado nesta apreciação, designadamente pela necessidade de assistência às suas filhas aos fins-de-semana.*
33. *Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de ..., designadamente no período da manhã.*

Termos em que não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela (...) na sua intenção de recusa, devendo ser concedido à Requerente o horário flexível face a todos os fundamentos expostos, mais se requerendo o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º n.º5 do CT.

(...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da área da sua residência que certifica a composição do seu agregado familiar e cópia do horário 088 AT, com início 05/06/2019, para os

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

- 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”.

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

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

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de

trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, com entrada única às 07h00 ,de segunda a sexta-feira, com os dias de descanso ao sábado e domingo. Em sede de apreciação veio esclarecer que a saída seria às 15h30 e que pretende usufruir deste horário até aos 12 anos da filha mais nova.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido por ser mãe de duas menores, com 5 anos e 8 meses, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação e que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento, tanto mais que o progenitor trabalha em regime de turnos rotativos no mesmo empregador e por motivo de doença deixaram de ter o suporte familiar que lhe permitia trabalhar aos fins de semana.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.17** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
- 2.18** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (negrito nosso).
- 2.19** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem*

àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

- 2.20** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*
- 2.21** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: “Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.
- 2.22** Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”
- 2.23** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.24** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.25** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do mesmo, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.
- 2.26** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.14 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.27** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que respeita o período normal de trabalho diário contratualizado (7h30m/dia), com exclusão dos fins-de-semana, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.28** Refere o empregador que as necessidades da operação da área de ... diferem, entre os vários dias da semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, e conseqüentemente uma maior necessidade de recursos humanos para fazer face a tais necessidades.

Todavia, afirma que faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana em geral e, aos domingos em particular.

- 2.29** Continua referindo que a atribuição de horários especiais com mais folgas ao fim de semana irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre os dias de semana e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins de semana aos trabalhadores com horário não especial.
- 2.30** É de registar quanto a esta alegação, que o empregador indica existirem 556 trabalhadores/as, com a categoria profissional da requerente e com funções na mesma área, sendo que destes, 40 trabalhadores usufruem de horário flexível de 2^a a 6^a feira e 111 beneficiam de horário flexível não regular, o que permite concluir que existem 405 trabalhadores/as sem horário especial, para trabalhar nos períodos da manhã, tarde e noite, de segunda a domingo e 515 trabalhadores/as para trabalhar de segunda a domingo, embora não em todos os períodos/turnos.
- 2.31** Assim sendo, a existência de 40 trabalhadores com horário flexível de segunda a sexta-feira, de um universo de 556 trabalhadores, não tem expressão significativa, restando-nos concluir que a alegada insuficiência de recursos humanos aos sábados e domingos não se mostra comprovada.
- 2.32** Acresce que a requerente em sede de apreciação veio esclarecer que, a par dos cerca de quinhentos trabalhadores com vínculo contratual ao empregador, existem ainda os trabalhadores em regime de trabalho temporário, pelo que não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa. O empregador, conhecedor destas alegações nada fez para demonstrar a sua inveracidade.
- 2.33** No tocante à gestão e planeamento dos recursos humanos haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes

decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

- 2.34** Conhecer a realidade da empresa ou sector permite aferir a capacidade para adaptar os recursos humanos disponíveis ao seu funcionamento da empresa, sem registo de qualquer disfunção operacional e possibilita a adoção das medidas necessárias para efectuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de protecção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.35** Ainda em sede de intenção de recusa, o empregador informa que atenta a necessidade dar cumprimento aos direitos decorrentes da protecção da parentalidade, organizou horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os/as trabalhadores/as que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da protecção da parentalidade. A especialidade destes horários assenta na preferência por entradas de turno, com horário fixo e não prevêem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 do dia seguinte, independentemente dos/as trabalhadores/as preencherem ou não os requisitos constantes do nº 1 do artigo 60º do CT.
- 2.36** Na medida em que o alegado no ponto precedente, decorre de um pedido de horário flexível no âmbito da protecção da parentalidade, será legítimo concluir que os critérios indicados são aplicáveis aos pedidos de horários flexíveis. A ser assim, o empregador parece aceitar a exclusão de trabalho noturno, no âmbito de um pedido de horário flexível, mas já não a exclusão

de trabalho aos fins-de-semana, sem que exista fundamento legal para essa distinção, à luz do artigo 56º do CT.

- 2.37** Relativamente, à intenção de recusa do horário flexível requerido assente em razões imperiosas do funcionamento do serviço, importa clarificar que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, o que se verifica são alegações algo genéricas cujo conteúdo se prende com matéria conexas à atribuição do horário flexível requerido, mas não representa a demonstração de que aquele horário compromete o regular funcionamento do serviço, porquanto não se baseia em factos concretos e relativos ao pedido da trabalhadora.
- 2.38** Com efeito, a entidade empregadora não obstante indicar o número de trabalhadores/as que exercem as funções de ... na área de ..., não concretiza quantos turnos/horários existem para o setor onde a trabalhadora exerce funções, quantos/as trabalhadores/as são necessários por turno naquele sector, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.39** O empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível, mencionando as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, referindo valores em termos médios e sem indicação do período a que se referem, o que não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Reitera-se que os aspectos referidos, inserem-se na gestão corrente da organização e definição dos tempos de trabalho e dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os restantes trabalhadores estão

impossibilitados de realizar os turnos ao sábados e domingos e os restantes turnos de 2^a a 6^a feira.

- 2.40** Quanto à alegação de que não havendo margem de recursos humanos suficiente ficam tarefas por alocar e por executar em número considerável, o que leva à ineficiência da operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, sempre se dirá que, mais uma vez, não menciona factos concretos e objectivos que permitam corroborar tais afirmações.
- 2.41** A este respeito, a requerente vem, em sede apreciação, referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos, o que permite prevenir ou corrigir desajustamentos em termos de organização de tempos de trabalho e afectação de recursos humanos. De notar, que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade.
- 2.42** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.43** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.44** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos

empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.

