

PARECER N.º 49/CITE/2020

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

Processo n.º 105-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 08.01.2020, por correio registado com aviso de receção, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Técnico de ... (...).

1.2. A entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado datada de 04.12.2019 conforme a seguir se transcreve:

«XXX, ... n.º XXX, ... a desempenhar funções na área de Passageiros, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos pelo período de um ano, a partir de 4 janeiro de 2020, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entrada às 07:00 horas e saída às 15:30 horas e entrada às 11h00 horas e saída às 19h30 horas — modalidades alternadas semanalmente, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados, observando que:

- Faz parte do meu agregado familiar a minha filha menor, XXX, nascida a 6 de setembro de 2019.

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

- Habito com a minha filha na Rua XXX.

Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,

Peço deferimento

XXX»

1.3. A entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa datada de 26.12.2019, nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., remetido via carta registada no passado dia 4 de dezembro, com vista à prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira em dois turnos fixos, com entradas às 7h00 e saídas às 15h30, e entradas às 11h00 e saídas às 19h30, em semanas alternadas, com efeitos a partir de 4 de janeiro de 2020. 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, A Direção de Recursos Humanos».

1.4. A fundamentação da intenção de recusa de concessão de horário por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa tem o seguinte teor:

«1— Enquadramento e Organização dos Horários na XXX

1.º

A XXX é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ..., conforme pode ser verificado através da consulta da certidão permanente da sociedade, acessível através do código de acesso XXX, que se dá por reproduzida para todos os efeitos legais.

2.º

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

3.º

A atividade core business da XXX é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional, cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., regular e não regular, assistindo a ... no ..., ..., ... e ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a XXX, nos termos do Anexo ... ao DL ..., de ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços (para a ... de ...):

a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;

b) Categoria 2 — assistência a ...;

c) Categoria 3 — assistência a ...;

d) Categoria 4 — assistência a ...;

e) Categoria 5 — assistência ...;

f) Categoria 6 — assistência de ...;

g) Categoria 7 — assistência de ...;

h) Categoria 9 — assistência de ...; e

i) Categoria 10 — assistência de ...

5.º

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

6.º

Por esse motivo, a XXX 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 XXX 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 em ... segundo o regime de organização de turnos - cf. 221º, n.º1 do CT.

8.º

Assim dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a XXX se encontra vinculada — publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º ..., de ... — 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 se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "... " e "...", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a XXX 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 urna 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 (semana de 4 dias nos ... com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (i-I24), 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 XXX, constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo

conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cf. Cláusulas 14.^a e 15.^a do Anexo ao AE "...” e "...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.º, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

O Trabalhador XXX encontra-se vinculado à XXX por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (“...”), exercendo atualmente a sua atividade no Sector do ... da área de ... da XXX, 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 em terra diária aos ... das ... que a XXX assiste.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.^a do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador XXX, o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento: coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa, desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.º e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à XXX, 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 outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

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

[Figura 1: Curva de necessidades de ... de passageiros ao longo do dia para cada dia da semana]

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 o Trabalhador XXX 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 (respetivamente 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 atividade operacional aos fins-de-semana:

[Figura 2: Curva de cobertura dos trabalhadores ao serviço por dia de semana]

18.º

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

- 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 atualmente 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:

<i>Tipo de horário</i>	<i>N.º de trabalhadores</i>	<i>% de Folgas ao sábado</i>	<i>% de Folgas ao domingo</i>	<i>Afastamento médio entre os fins de semana</i>
<i>Flexível não regular</i>	111 – 20%	15,1%	15,1%	5,2
<i>Flexível de 2.ª a 6.ª</i>	40% - 7%	50%	50%	1
<i>Horário geral</i>	405 – 73%	15,7%	12,5%	5,3
<i>Total</i>	556 – 100%	18%	15,6%	5,1

20.º

É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais se situam atualmente 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 XXX 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 XXXX, 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 18º, 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:

[Figura 3: Gráfico de cobertura da operação num sábado]

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 infraestruturas ... (ou seja, do desenho da ... no ...). O referido desenho 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 que 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, às 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 XXX. Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:

[Figura 4: Tarefas por alocar]

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 efetivas atribuídas):

[Figura 5: Cobertura da operação numa segunda-feira]

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.

[Figura 6: Tarefas por alocar numa segunda-feira]

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

Efetivamente, 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 XXXX tem de gerir 40 recursos humanos com horário flexível, de 2.ª a 6.ª, 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 o trabalhador XXX se encontra integrado (...), já existem 40 (quarenta) recursos humanos em horários de trabalho flexível a prestar serviço unicamente de 2.ª a 6.ª, 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 de 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 XXXX, 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 já referidos para organizar a prestação dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ...

Da análise decorrente do pedido de horário flexível do Trabalhador XXX

35.º

No exercício da prerrogativa legal que lhe assiste, determinou a XXXX, com efeitos a 4 de janeiro de 2020, a integração do Trabalhador XXX no Horário de Trabalho ..., horário de trabalho esse que prevê a prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas e em turnos irregulares com prestação de trabalho das 04h00 às 22h30, conforme se pode verificar pela matriz do horário de trabalho que ora se junta como Doc. 1.

36.º

A integração no referido horário de trabalho, que prevê a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade horária, foi comunicada pelas vias habituais aos trabalhadores por ele abrangidos, em data de 30 de novembro de 2019, conforme se pode verificar pelo e-mail e documentação que ora se anexam como Doc. 2.

37.º

A previsão dos turnos previstos no Horário de Trabalho ... 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 ou partem mais ... que transportam mais passageiros que necessitam de ser assistidos 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.

38.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.

39.º

Situação que seria ainda mais agravada com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador XXX que, para além de solicitar apenas a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, pretende que a prestação de trabalho ocorra

apenas em dois turnos fixos, em semanas alternadas: (i) entradas fixas às 07h00 e saídas fixas às 15h30; e (1) entradas fixas às 11h00 e saídas fixas às 19h30.

40.º

Ora, sucede que nenhum dos horários de entrada pretendidos pelo Trabalhador XXX se encontra sequer previsto na matriz do horário de trabalho ... da área de ...(...), porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva durante as referidas amplitudes horárias.

41.º

Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc. 1, o horário pretendido pelo Trabalhador não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem, nem sequer aproximadamente, pois não estão previstos horários de entrada às 07h00 e 11h00 no horário de trabalho que lhe será aplicável com efeitos a 4 de janeiro de 2020, data coincidente com o início de produção de efeitos do horário flexível requerido pelo Trabalhador.

42.º

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

43.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 trabalhadores para fazer face às necessidades da área, pessoas essas que teriam que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa de outras áreas.

44.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 por turnos constam das Cláusulas 14.º e 15.º do Anexo ao AE "... " e "... " não permitem, atendendo aos recursos com formação técnica exigíveis para a função, outro tipo de integração dos recursos humanos face às necessidades operacionais.

45.º

Assim sendo, e considerando:

- 1) *as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária de trabalhadores integrados nos 11 turnos prestados de segunda-feira a domingo em regime de adaptabilidade com as horas de entrada e saída previstas na matriz horária junta como Doc. 1*
- 2) *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);*
- 3) *as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa determinada área, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, frequência de formação profissional, 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 se verificam todos os dias da semana, do mês e do ano;*
- 4) *o horário solicitado pelo Trabalhador nem sequer se encontra previsto na matriz do horário de trabalho da área de ... (...) (Doc. 1), porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva durante aquelas amplitudes horárias.*

46.º

Neste contexto, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, com duas entradas em semanas alternadas, às 7h00 e às 11h00 e saídas, respetivamente, às 15h30 e às 19h30 ao trabalhador XXX com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, uma alteração ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar em turnos que nem sequer se encontram previstos no horário de trabalho que o Trabalhador irá praticar a partir de 4 de janeiro de 2020.

Junta: 2 documentos [correspondentes à supramencionada matriz horária ... – documento 1 – e ao email da direção de RH para o Gabinete de Gestão, datado de 30 de outubro de 2019, para que a comunicação interna contendo a designação dos ... que integrarão o horário designado por 210XT seja devidamente afixada e aos trabalhadores comunicada nos termos da lei – documento 2]».

1.5. A 31.12.2019, a entidade empregadora recebeu, por carta registada com AR, a apreciação do trabalhador, nos termos abaixo transcritos:

«Ex mos (os) Senhores (as),

Por referência à vossa comunicação n.º xxx, recebida no dia 27 de dezembro de 2019, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua apreciação, o que faz com os fundamentos seguintes:

- Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha XXX, de 3 meses, nascida a 06.09.2019, até que esta complete os 12 (doze) anos de idade, nos termos do artigo 56.º/1 do CT.

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 07h00 e saídas até às 15:30 horas, e entradas a partir das 11h00 e saídas às 19h30 horas, modalidades alternadas semanalmente, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados.

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

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, é pai da menor supra identificada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento já junto, na Rua XXX.

5. Para prestar à sua filha os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o Requerente necessita entrar e sair do trabalho às horas indicadas.

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a assistência da menor no infantário, seja na entrega (quando praticar o turno da tarde), seja na recolha (quando praticar o turno da manhã). A menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.

7. Aos fins-de-semana e feriados o apoio familiar é também necessário. A bebé, com meses de idade, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

8. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive, porque a progenitora, devido à sua atividade profissional, também não pratica um horário regular. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio da menor, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) do Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltará.

9. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

10. *Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância, para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.*

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

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

Vejamos que,

12. *O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

13. *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto, e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

14. *As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de seiscentos trabalhadores da XXX que trabalham na área de passageiros, pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

15. *No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da XXX, 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.*

16. *E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofridora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

Desde já,

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

18. Confirma-se o artigo 12.º da recusa da empresa, pois o Requerente é ... na área de ...

19. No artigo 16.º da recusa, a empresa argumenta que a 6.ª feira e o Domingo são “os dias com atividade operacional muito intensa, bem como de maior necessidade de recursos humanos”, impugnando-se desde já o gráfico do artigo 16.º, porquanto se desconhece qual é o universo de necessidades (...? ...? ... de outras ... onde trabalham equipas mais pequenas?).

20. No entanto, sempre se dirá que, 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, distribuição de tarefas, organização de cargas horárias, contratações, etc.).

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

22. Por outro lado, ainda que no artigo 16.º a empresa refira que “a 6.ª feira e o Domingo são os dias com atividade operacional muito intensa, bem como de maior necessidade de recursos humanos”, no artigo 17.º é referido que os recursos humanos disponíveis deveriam ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que é contraditório, impugnando-se também o gráfico constante no mesmo artigo, por se desconhecer qual o universo analisado (...? ...? ... de outras ... onde trabalham equipas mais pequenas?).

23. Mais é referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar, designadamente “num” sábado e “numa” segunda-feira. No entanto, as tarefas por alocar correspondem a um qualquer sábado e 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.

24. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”. Porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

25. A alegada “ineficiência operacional” é utilizada como um critério de “exigências imperiosas da empresa”. Contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

26. Na própria letra da lei, “exigências imperiosas” colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma “ineficácia”. A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

27. É também referido no artigo 19.º que a XXX não consegue suportar mais horários flexíveis de 2.ª a 6.ª feira que, à data de hoje, alega serem 40, num universo de 556 trabalhadores na área do ... Ora, o Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

28. Para além disso, e não menos importante, o trabalhador está hoje integrado num horário (... — Anexo 1) onde pratica amiúde o horário com entrada às 07h00 e saída às 15h30, sendo certo também que existem vários horários na área a que o trabalhador pertence (...) com entradas às 11h00 e saídas às 19h30 (conforme Anexos 2 e 3), pelo que o pedido do requerente se enquadra perfeitamente dentro das necessidades e da prática de horários em vigor na empresa.

29. A formação e as valências do requerente permitem à empresa mantê-lo sempre ocupado no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional,

30. Sendo certo também que o requerimento do trabalhador nem sequer é inédito na empresa, como se demonstra pelo Anexo 4 (horário flexível com parecer desfavorável da CITE à recusa da empresa), que é bastante semelhante ao ora requerido.

31. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “entende-se 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 diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

32. Na recusa, V. Exas enfatizaram os “limites” a que o trabalhador está sujeito, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

33 A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo, e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados a uma criança de 3 meses de idade.

34. Como já decidido anteriormente pela CITE, no parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1,

que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período norma/de trabalho diário” - outra conclusão não se poderia retirar.

35. Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário peticionado, argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível.

36. Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa (e na área do trabalhador (...)), pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

37. O horário invocado pela empresa no artigo 34.º, alegadamente criado para dar resposta aos pedidos de horário flexível, consubstancia um horário genérico, que não atende às particularidades de pedido, pois 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,

38. O Requerente não pode aceitar a argumentação da empresa nos artigos 35.º a 40.º, pois a integração no horário indicado 21OXT é única e exclusivamente da responsabilidade da XXX, sendo este apenas um de dezenas de horários disponíveis na área de ... em que a empresa podia ter integrado o trabalhador. A empresa pretende passar a ideia de que o horário ... é a única solução viável na área de ..., o que não corresponde minimamente à verdade.

39. Quanto ao alegado nos artigos 41.º a 46.º, reitera-se que na área de ... (...) em ... laboram 556 trabalhadores, sendo praticados dezenas de turnos e de horários de trabalho, inclusive os requeridos pelo trabalhador, conforme os anexos bem demonstram.

40. 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 em horários que contemplam um grande fluxo de passageiros, seja no período da manhã, seja no período da tarde.

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

O Requerente

Junta: 12 Anexos [referentes às matrizes horárias dos turnos ... - doc. 1 - ... - doc. 2 - ... - doc. 3 - ... - doc. 4 - ... - doc. 5 - ... - doc. 6 - ... - doc. 7 - ... - doc. 8 - ... - doc. 9 - ... - doc. 10 - ... - doc. 11 - e ... - doc. 12]».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

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

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

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/as trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. 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.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «o trabalhador que pretenda trabalhar 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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar, também 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 seus precisos termos, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. 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».

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

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

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos 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.

2.16. No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido para laborar em regime de horário flexível pelo prazo de um ano, solicitando ao empregador «entrada às 7:00 e saída às 15:30 horas, e entrada às 11:00 e saída às 19:30 horas – modalidades alternadas semanalmente, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados».

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha de 3 meses de idade a quem precisa prestar assistência imprescindível e inadiável

pelo facto da progenitora ter um horário de trabalho irregular e de o casal não dispor de outro suporte familiar para cuidar da criança.

2.18. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.19. É da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o 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 consagrada².

2.20. Analisado o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, verifica-se que o mesmo cumpre com os requisitos legais supra referidos.

² No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com o artigo 212.º do CT, mencione-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: «Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que 'a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar'. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos artigos 33.º e seguintes, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT».

2.21. Quanto à intenção de recusa, pelo empregador, ancorada em alegações conducentes a necessidades imperiosas da organização, cumpre destacar essencialmente duas para a emissão de parecer relativo ao caso em concreto, a saber – o facto de já haver um histórico de atribuição a outras pessoas (cf. articulado 31.º da intenção de recusa) e o facto de existirem – para a mesma categoria profissional que o trabalhador/requerente – pelo menos mais 12 turnos horários, a maioria destes compatíveis com o pedido realizado (cf. anexos apensos à apreciação do trabalhador).

2.22. Com efeito, a entidade empregadora refere – como fundamento da sua intenção de recusa – que «atualmente, a XXX tem de gerir 40 recursos humanos com horário flexível de segunda a sexta-feira, 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».

2.23. Tendo o supra citado em consideração, a recusa do pedido de flexibilidade horária por parte de um trabalhador em igualdade de condições colocaria a entidade empregadora numa posição de tratamento desigual injustificado, violadora do princípio da igualdade postulado no artigo 13.º da Lei Fundamental, que dispõe a obrigatoriedade de tratar de igual forma o que é igual, e de forma distinta o que é distinto.

2.24. Significa isto na prática que, tendo a entidade empregadora já atribuído o horário flexível a outro(s)/a(s) trabalhador(es)/a(s) com responsabilidades familiares abriu, através do princípio da igualdade de tratamento, um precedente que não pode olvidar, sob pena de estar a discriminar uns/umas trabalhadores/as em prol de outros/as.

2.25. Na eventualidade de se revelar impraticável a atribuição plena de todos os pedidos de flexibilidade horária pelo aumento desmesurado do seu número entre trabalhadores/as de uma mesma categoria profissional, deve a entidade

empregadora proceder ao rateio do mesmo, ou seja, limitá-lo na mesma medida a todos/as os/as requerentes, para que todos/as estes/as gozem na mesma proporção/rotativamente o que solicitaram.

2.26. Quanto ao facto do turno em que o trabalhador/requerente se insere não conformar os limites horários do pedido ora em análise, esta alegação só se revelaria impeditiva da atribuição da flexibilidade horária requeria se fosse o único horário existente na organização.

2.27. Contudo, como resulta da apreciação do trabalhador, existem inúmeros turnos em que este pode ser colocado pelo empregador, permitindo àquele conciliar o trabalho com a família, e a este não sofrer qualquer prejuízo a nível da falta de pessoal – recorde-se a este propósito, uma vez mais, que o legislador pretendeu atribuir ao conjunto de pessoas com filhos menores a cargo direitos especiais, isto é, que devem prevalecer sobre os direitos gerais atribuídos aos restantes colegas. E o direito a trabalhar segundo a modalidade de flexibilidade horária é, precisamente, um desses direitos.

2.28. Saliente-se, por fim, 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 CRP 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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 QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.