

PARECER N.º 443/CITE/2021

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
Processo n.º CITE-FH/2454/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.08.2021, via eletrónica, 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 ... (...) naquela organização.

1.2. Em 19.07.2021, a entidade empregadora recebeu, via eletrónica, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível alternativo da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Venho, por este meio, pedir horário flexível [...] por ter responsabilidades parentais para com a minha filha, de 5 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e de habitação, compreendendo o período das 8:30 às 17 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados [...]».

1.3. Por CAR datada de 03.08.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, à trabalhadora, que a rececionou três dias depois, nos seguintes termos:

«I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ...

2.

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

3.

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

4.

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

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

5.

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no transporte ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

6.

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, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, sábados, domingos e feriados.

7.

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

8.

Assim, dispõe também a Cláusula 27a, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada -publicado no B.T.E., ...a Série, nº ..., de ... de fevereiro de 2012- que '(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos'.

9.

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas



suas Cláusulas 25a, 27a e 47a, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14a e 15a do Anexo ao AE - ... e ..., estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre a meia-noite e as 7 horas, 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 a meia-noite e as 8 horas 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 22 e as 6 horas, 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 22 e as 6 horas, 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.

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 ... (...) e 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 14a e 15a do Anexo ao AE - ... e

11.

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

A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ..., exercendo, a sua atividade na área da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

13.

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável à Trabalhadora ..., 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 ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados'.

14.

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14a e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de ... aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector 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.

A Trabalhadora integra a área de ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas.

17.

Ao contrário de muitas outras áreas operacionais da ..., as necessidades diárias de recursos humanos da Operação da área de ... são fixas sendo necessários, diariamente, 10 recursos, atualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários de entrada constantes do horário de trabalho da área, mais concretamente nas seguintes amplitudes horárias [Tabela]

18.

No total, integram a referida área 19 trabalhadores, sendo que as necessidades operacionais da área são as que pretendem satisfazer com o horário de trabalho ..., que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra

organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativas, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- *Da meia-noite às 8 horas;*
- *Das 5 às 14 horas;*
- *Das 8 horas às 16:30;*
- *Das 14:30 às 23 horas; (turno muito residual, atualmente)*
- *Das 16 horas às 00:30*

19.

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que descolam mais ... que transportam carga que necessita de ser assistida (com vista ao tratamento da documentação de carga para transporte em ... realizados pelas ...), estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.

Deste modo,

20.

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

- *Um trabalhador da meia-noite às 8 horas;*
- *Um trabalhador das 5 às 14 horas;*
- *Quatro trabalhadores das 8 horas às 16:30;*
- *Quatro trabalhadores das 16 horas às 00:30.*

21.

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

[Tabela]

22.

Considerando que as necessidades operacionais são de, pelo menos, dez trabalhadores

em cada dia, distribuídos pelas faixas horárias identificadas no artigo 20º supra, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.

23.

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

24.

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

25.

É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.

26.

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

27.

Sucedem que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já atualmente, atento o horário de trabalho neste momento em vigor os recursos humanos disponíveis com habilitação e formação técnica para exercer funções na área de ..., a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das necessidades efetivas, com apenas nove recursos disponíveis, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana infra, elaborado tendo em consideração os horários de trabalho em vigor e praticados pelos trabalhadores que integram aquela área, numa previsão de necessidades para o presente mês de julho:

[Gráfico]

28.

Ora como é 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), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho), determinam alterações na cobertura/presença diária

de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.

29.

Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora, que prevê entradas fixas às 8:30 e saídas fixas às 17 horas.

30.

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

31.

Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc. 1, que o horário pretendido pela trabalhadora 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, pois não está previsto qualquer horário de entrada às 8:30 e saída às 17 horas.

32.

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, pois só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!

33.

É uma necessidade imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho.

34.

Do supra exposto, conclui-se facilmente que a atribuição de horários com folgas fixas ao fim de semana não poderá ser uma opção para esta Área, pois tal irá agravar ainda mais a cobertura de recursos humanos já deficitárias nestes dias.

35.

Conforme se verifica pelo gráfico (Fig. 3), atualmente já é evidente uma carência de recursos ao fim de semana, não se alcançado ao Sábado e Domingo a cobertura total das necessidades diárias estabelecidas.

36.

Com efeito, em média, aos sábados apenas estão disponíveis oito trabalhadores e aos domingos nove pessoas.

37.

Por conseguinte, a conceder-se o horário flexível ora solicitado, será necessário proceder-se a um ajuste do horário de trabalho da Área para fazer-se face a esse desequilíbrio, o que resultaria, necessariamente, numa diminuição das folgas ao fim de semana, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da Área.

38.

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação (sábados e domingos).

39.

Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três índoles:

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

40.

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, 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.

41.

Com a concessão do horários flexível requerido [...], não é possível à ... cumprir, nas condições atuais, os mínimos operacionais requeridos, tendo que contratar a um recurso humano adicional para fazer face às necessidades, recurso este que tem de ter a formação técnica necessária ao desempenho da função e que implica custos adicionais.

42.

Este aumento de custos mensais é um esforço financeiro muito penalizante para a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir metas de cobertura operacional, com a necessidade acrescida de recursos humanos que daí decorre para cobrir a operação diária, que, em especial num contexto tão agravado com a crise empresarial decorrente do surto do COVID-19, em que a Empresa, que exerce atividade num dos sectores mais fortemente afetados, registou quebras de faturação acima dos 90%, não pode ser exigível a uma Empresa, porque põe em causa o seu funcionamento e

financiamento nos seus fundamentos mais basilares, que tenha de recrutar mais recursos humanos para colmatar ausências de trabalhadores em determinados períodos do dia ou dias da semana em função de escolha individuais de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade.

43.

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, pelo desequilíbrio financeiro que representam.

44.

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 ..., com amplitude horária mais reduzida do que o H24, mas com prestação de trabalho em todos os dias da semana (de segunda-feira a domingo).

45.

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pela trabalhadora, uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos em na área de ..., em especial ao fim-de-semana.

46.

Para além disso, escolheu a trabalhadora, numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.

47.

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

48.

A trabalhadora labora na ... com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 29 de outubro de 2007, bem sabendo que a atividade para a qual foi contratada é irregular e a exercer ..., que funciona, com maior ou menor intensidade, 24/7, pelo que a prestação de trabalho seria, necessariamente, sempre feita em regime de turnos a estabelecer pelo empregador que conhece os recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.

49.

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,

50.

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

51.

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56º do CT, que ora transcrevemos: [...]

52.

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pela trabalhadora, 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 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

53.

Os pareceres de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não se podem limitar a analisar unicamente o pedido de um só trabalhador, têm de ver o contexto alargado da Empresa e dos restantes colegas de trabalho, pois só assim lhe ser possível exercer a sua função de defensor da igualdade no trabalho e no emprego que, numa sociedade, não se limite aos interesses de um só, mas de todos.

54.

Neste mesmo sentido, pronunciou-se, recentemente, o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão proferido em data de 29/01/2020, no processo que correu termos com o n.º 3582/19.0T8LRS.L 1-4, consultável in www.dgsi.pt cujo sumário ora se transcreve: [...]

55.

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho da trabalhadora, com entrada única às 8:30 e saída única às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado, não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.

56.

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

57.

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

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira e entradas às 8:30 e saídas às 17 horas à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de se tratar de uma escolha de horário que não se enquadra nas necessidades da área que integra, pois o horário flexível solicitado 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 aquela amplitude horária.

Junta: 1 documento

[Tabela]».

1.4. Em 11.08.2021, a trabalhadora realizou a sua apreciação via CAR, com o seguinte teor:

«I - Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha, nascida em 25 de junho de 2016, até a mesma perfazer a idade de 12 (doze) anos, nos termos do art.º 56.º, n.º 1 do CT.

2. O horário pretendido compreende a entrada às 8:30 e saída às 17 horas, sem prejuízo do período para tomada de refeição/descanso, de segunda-feira a sexta-feira excluído feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

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 da menor supra mencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme doc. n.º 1 (atestado da Junta de Freguesia) que se junta e se dá por integralmente reproduzido.

5. Para prestar à sua filha, atualmente com 5 anos de idade, os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.

6. *Com tal horário, conseguirá acautelar a prestação de cuidados e satisfação de rotinas que a mesma necessita.*

7. *A título exemplificativo, ir buscá-la ao infantário e assegurar de que não fica desacompanhada, o que é de extrema importância face à idade em causa, conforme doc. n.º 2 (comprovativo).*

8. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e só desta forma a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, educação, convivência, cuidado, proteção, entre outros, de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.*

9. *Mais se informa que o pai da menor e cônjuge da Requerente, trabalha na mesma empresa por turnos e em regime H24.*

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

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

Vejamos que,

11. *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 59.2 da Constituição da República Portuguesa).*

12. *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.*

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

Desde já,

14. *Se impugnem todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.*

15. *A Requerente é ... e desempenha funções no Setor da Exportação.*



16. Num entanto, um ..., como a empresa bem refere, é, nos termos do Acordo de Empresa ora em causa [...]

17. O que inclui as funções desempenhadas pela Requerente no Setor da ..., mas também outras, como se demonstra.

18. A empresa recusa o pedido da requerente com base na alegada inexistência do intervalo horário solicitado no sector onde desempenha funções.

19. Mais alegando que, como o horário pretendido não cobre todos os períodos dos já previamente estabelecidos (pela empresa), tal situação originaria, por um lado, falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias na área da documentação e, por outro lado, excesso de recursos humanos noutras faixas.

Contudo,

20. Numa empresa da dimensão da ..., com centenas de trabalhadores, tal argumento não poderá proceder, pois, ou a gestão dos Recursos Humanos é feita por forma a conseguirem adaptar-se a um horário como este, solicitado nos estritos termos da lei e protegido constitucionalmente, ou sempre poderão alocar a trabalhadora a outro sector, exercendo funções de ..., tal como preceituado acima.

21. A pretensão de entrada às 8:30 e saída às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira, até a sua filha completar a idade de 12 anos, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que 'entende-se por horário flexível [...]

22. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. 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 se consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de apenas 5 (cinco) anos.

23. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, [...] outra conclusão não se poderia retirar.

24. A requerente não peticionou um horário parcial, o que também consta no assunto da carta que lhe foi remetida, pois que, com o horário solicitado, cumpriria com a sua jornada diária de trabalho (a saber, sete horas e meia).

Termos em que não deve proceder in totum a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedida à Requerente o horário flexível face aos fundamentos expostos, mais se requerendo o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 5 do CT».

1.5. Em 13.08.2021, o processo foi remetido à CITE pelo empregador sem mais documento algum apenso.

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/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) 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 laborar em 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 (PNT).

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo

57.º do CT que «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 só 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 tal, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. De contrário, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias após o fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a. O contrário implica a aceitação do pedido – cf. artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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.

2.10. Sobre o conceito de horário de trabalho flexível à luz do artigo 56.º/2 do CT, entende-se por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo» do PNT.

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 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 PNT semanal em média de cada quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família, conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha no 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 através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, os empregadores deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios 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, a trabalhadora solicita flexibilidade «compreendendo o horário de trabalho [...] das 8:30 às 17 horas», de segunda a sexta-feira, excluindo feriados.

2.17. O pedido é fundamentado na necessidade de prestar assistência à filha de cinco anos, nomeadamente no que toca à logística escolar.

2.18. O prazo por que deve durar o pedido não é referido, sendo que a CITE tem como entendimento que, quando assim acontece, é de considerar que o pedido é feito pelo limite máximo legal, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. E a trabalhadora refere expressamente que mora com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.20. À primeira vista, parece que todos os requisitos legalmente exigidos para o pedido

estão reunidos e cumpridos, PNT incluído. Contudo, uma leitura mais fina revela que a amplitude horária solicitada pela requerente não corresponde a turno algum existente na organização onde labora.

2.21. Assim sendo, não serão analisados os motivos alegados pelo empregador para recusar o pedido de horário flexível, podendo a trabalhadora formular novo pedido caso assim o entenda, conquanto estejam presentes os três pré-requisitos legais, a saber.

- Turno pré-existente e praticado na organização pretendido;
- Prazo para duração do pedido; e
- Declaração, de autoria própria, de que mora com a menor em comunhão de mesa e habitação.

2.22. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de esta realizar novo pedido, caso assim o entenda.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 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 DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 1 DE SETEMBRO DE 2021.