

PARECER Nº 454/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 2535-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 30.08.2021, via email, 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 as funções profissionais de ... naquela organização.

1.2. Por carta datada de 05.08.2021 a trabalhadora formulou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., ... nº ..., ... a desempenhar funções na Área de ..., 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 até que o mesmo complete os 12 anos de idade, a partir de 18 de Setembro de 2021, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas a partir das 08h30 e saídas até às 17h30, de 2ª feira a 6ª feira, excluindo feriados, observando que:

- faz parte do meu agregado familiar a minha filha menor, ... nascida a 5 de Outubro de 2015

- vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação, em situação de Mãe Solteira conforme atestado em anexo.

- habito com a minha filha na ...

- o horário do estabelecimento de ensino que irá ser frequentado pela minha filha (EB1 ...) é entre as 07H30 e as 18H30 de 2ª a 6ª feira, situando-se na freguesia de ...

- Mais informo que o pai da menor (...) é também trabalhador na ..., em regime de turnos rotativos, pelo que não terá disponibilidade para levar/trazer a menor do estabelecimento de ensino nem disponibilidade para acautelar os fins-de-semana.

- Informo ainda não existir nenhum familiar disponível que acautele o apoio à menor.

Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,

Peço deferimento.”

1.3. Em 23.08.2021, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e em horário flexível ao abrigo dos artigos 55º, 56º e 57º, nºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (CT)

Exma. Senhora,

Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., datado de 5 de Agosto de 2021, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, com entradas as 08h30/09h00 e saídas as 17h00/17h30 (amplitude 08h30-17h30).

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível 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 recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momenta e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

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

I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

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

2.º

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

3.º

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

4.º

*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 ... 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 ...;

f) Categoria 6- assistência de ...;

g) Categoria 7- assistência de ...;

h) Categoria 9- assistência de operações ...; e

i) Categoria 10 - assistência de ...

5.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no transporte aéreo 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.º

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

7.º

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 ... segundo o regime de organização de turnos- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 6, de 15 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.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” 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 cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, 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 quatro dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três 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 três em três semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ... 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- cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” e “...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, 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(A) Trabalhador(a) ... (doravante “...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo, a sua atividade no Setor do ..., integrado numa equipa com

qualificações especiais para assistência ... (“...”), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37,30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo (beneficiando já de um horário flexível com prestação de trabalho das 08h00 às 16h30).

13.º
Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(à) Trabalhador(a) ..., 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 ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ...; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e ...; coordena o movimento de ...; desenvolve as atividades de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados».

14.º
Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª 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.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 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.º
As necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa com, conseqüentemente, maior necessidade de recursos humanos (RH), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de número de ... ao longo da semana (Fig.1 – semana exemplificativa de Julho 2021 que espelha toda um período do ...), bem como do número de ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana e dias adjacentes ao mesmo (segunda-feira e sexta-feira), culminando com um aumento significativo ao domingo (Fig.2)

[Imagens]

17.º
Como se pode verificar pelo gráfico seguinte (Figura 3), face aos picos operacionais identificados nos gráficos (Figura 1 e 2) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., variam ao longo dos dias da semana, mas são claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:

[Imagem]

18.º
Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, têm, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 4 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

[Imagem]

19.º
Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a passageiros e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, relativamente a cada dia da semana, qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis (RH) e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, em cada dia da semana, numa semana de pico operacional, em Julho de 2021, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):

Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço

Linha azul- Necessidades de RH

Área azul- Operação não coberta- sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis)

Área verde - RH sem tarefas alocadas (RH em excesso em dias e horas em que há excesso de RH por via da concessão de horários flexíveis)

20.º

[Imagens]

21.º

A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao Sábado e Domingo (figuras 10 e 11), cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, verifica-se ser insuficiente praticamente em todas as faixas horárias, principalmente nas faixas de arranque (05:00 – 08:00) e fecho da operação (18:00 – 23:00), não havendo “margem” para que a Operação funcione como deveria: é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se conseguir fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ..., mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo às medidas de mitigação de propagação do vírus COVID-19, implicando, essencialmente, maior distanciamento social de passageiros.

22.º

O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita “margem de recursos necessários”, para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

23.º

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

24.º

Também aquilo que parece ser um excesso de RH aos Sábados e Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade, a recursos que a ... não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.

25.º

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

26.º

Por outro lado, é possível constatar através de uma análise dos gráficos das Figuras 5 a 9, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, 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):

27.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 em função da necessidade de atribuição de horários flexíveis) 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.

28.º

Acresce ainda o facto de que estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico desses dias, também existem tarefas por alocar, nas faixas de arranque (05:00 – 08:00) e fecho da operação (18:00 – 23:00).

29.º
Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação colectiva aplicável! 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!

30.º
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.

31.º
Note-se que como já evidenciado (artigos 24.º a 26.º), dentro dos horários especiais flexíveis, regulares (sem folgas rotativas), com prestação de trabalho de 2.º a 6.º, é significativa a percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas com amplitude horária das 7:30 e até às 17:30, não tendo a Empresa possibilidade de os “movimentar” para os horários onde se verificam as falhas de cobertura!

32.º
Na tabela infra (Figura 12) pode ver-se a distribuição de recursos ao serviço vs. Necessidades, para cada dia da semana analisada na área ... onde o(a) Trabalhador(a) está integrado(a), exemplificativamente para uma semana de pico operacional:

[Imagem]

33.º
Verifica-se que durante a semana, de segunda a sexta-feira, o peso numérico dos trabalhadores com horários especiais flexíveis ao serviço naquele setor, representa entre 46% e 51% do total de trabalhadores ... daquele sector, reduzindo-se esta percentagem de trabalhadores ... com horários flexíveis, disponíveis para prestação de trabalho ao fim de semana, para 32% a 35%.

34.º
Continuando a análise da Figura 12, constata-se, mais uma vez, que os trabalhadores ... ao serviço ao fim de semana naquele setor, são em menor número relativamente aos trabalhadores ... disponíveis nos dias de semana, existindo um acentuado défice de recursos ao serviço nas faixas horárias 05:00 – 08:00 e das 18:00 – 23:00 em todos os dias da semana, ao que acresce, aos sábados e domingos, a falta de recursos também na faixa horária das 08:00 – 18:00.

35.º
A atribuição de horários especiais flexíveis, unicamente com prestação de trabalho de segunda a sexta-feira (como é o caso do pedido em apreço), contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema de défice de recursos humanos em determinados dias e faixas horárias.

36.º
O aumento de RH com este tipo de horário flexível, mas restrito na sua aplicação, 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 operacional regular (isto é, não flexível).

37.º
Nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e flexíveis regulares (2.º a 6.º, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é o ...) e consequentemente com maior impacto na disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

38.º
Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, 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.º

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; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

40.º

Nas tabelas infra está indicada a variação da distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área ..., registando-se um aumento significativo desde 2018:

[Imagens]

41.º

Apesar de o número total de trabalhadores ... naquele setor ter diminuído, fruto das consequências decorrentes dos efeitos da pandemia do COVID-19 na atividade da ..., que não permite um recurso a contratação em regime de trabalho temporário ou a termo de uma forma generalizada, já que não há fundamento legal para o mesmo (não há acréscimo de atividade operacional).

42.º

Verifica-se que, em 2021, o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 10% e os horários flexíveis de 2.ª a 6.ª aumentaram cerca de 16%, relativamente ao ano de 2018, acentuando, ainda mais, o desequilíbrio entre necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis.

43.º

Dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2.ª a 6ª, que passaram de 3% para 19% entre 2018 e 2021, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 7:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

[Imagens]

44.º

E não se diga que a Empresa não envidou todos os esforços para ultrapassar estas necessidades de recursos humanos em dias e faixas horárias críticas à operação na área ..., pois como é do conhecimento geral dos seus trabalhadores, implementou e executou um Plano de Mobilidade Interna em termos de postos de trabalho, no âmbito do qual, dentro das respetivas categoriais profissionais, valências especiais e restrições médicas ou outras aplicáveis aos seus trabalhadores, se reforçaram áreas deficitárias em RH (como o sector ...) com trabalhadores de outras áreas com maior número de recursos disponíveis.

45.º

Ainda assim, face ao exposto anteriormente e para fazer face ao aumento de operação previsto para o ... de 2021 e para colmatar as falhas de cobertura de RH agravada pelo número de horários especiais existentes, definiu a Empresa como necessidade de contratação um reforço de 20 recursos a partir de Julho de 2021, com custo calculado em €33.000,00 (trinta e três mil euros) mensais, e ainda a necessidade de recorrer à externalização de tarefas/serviços de ... ao fim-de-semana, equivalente em mais 20 recursos, no valor aproximado de € 21.400 (vinte e um mil e quatrocentos) euros mensais, o que perfaz um total adicional de custos mensais de € 54.400,00.

46.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos na área ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, intensificou-se o recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana (em média 65 (sessenta e cinco) horas por fim-de-semana, que mensalmente, terão um custo adicional de 6.500,00 (seis mil e quinhentos euros) mensais.

47.º

Este aumento de custos mensais para uma empresa em situação económica debilitada, que aliás, como é do conhecimento público, foi recentemente declarada insolvente pelo Tribunal de Comercial de Lisboa, constitui um esforço financeiro muito penalizante para a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, 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 seja exigível a uma Empresa, que

exerce atividade num dos sectores mais fortemente afetados e chegou a registar quebras de faturação acima dos 90%, 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, porque tal põe em causa o seu funcionamento e financiamento nos seus fundamentos mais basilares associados à sua sobrevivência económica e de futuro incerto.

48.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado que já levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), sendo, por isso, insustentável.

49.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente 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.

50.º

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

51.º

A atribuição de mais horários especiais desse tipo (2ª feira a 6ª feira) 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 fomenta, em especial numa situação de processo de insolvência declarada em curso.

52.º

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

53.º

As exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, que ficam comprometidas com a concessão do pedido de horário flexível ora formulado do(a) Trabalhador(a) ..., são ainda mais evidentes se tivermos em consideração que o(a) Trabalhador(a) ... integra uma equipa de trabalho, com valências e qualificações especiais, dedicados à assistência aos

54.º

Este grupo de colaboradores dedicados e com qualificação especial para assistência aos ..., é, actualmente, composto por 33 trabalhadores, dos quais 8 (oito) beneficiam de horários especiais, o que representa 21% (vinte e um por cento) da força operacional dedicado à assistência da

55.º

As necessidades operacionais na assistência aos..., pautam-se pelos planos de ... da operação da ... que tem a seguinte distribuição diária/semanal de ... (horários de ...):

[Imagem]

56.º

Como se pode verificar nos quadros da Figura 16, ocorrendo os ... também aos Sábados e Domingos, faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo(a) Trabalhador(a) ...), todos os dias da semana (excepto terças-feiras).

57.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite a sua assistência a esta companhia em especial aos fins de semana.

58.º

Assim, resulta evidente, que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos na área de ..., mais concretamente na assistência aos ... para a qual detém valências e qualificações especiais, que não seriam aproveitadas aos fins-de-semana (recorde-se que o(a) trabalhador(a) já está, neste momento, a beneficiar de um horário flexível, mas com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo).

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

*60.º
Neste contexto, o pedido do(a) Trabalhador(a) ..., 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.*

*61.º
O(A) Trabalhador(a) ... é Trabalhador(a) da ..., com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 15 de Novembro de 2007, bem sabendo que a actividade para a qual foi contratado(a) é uma actividade operacional irregular a exercer no ..., que funciona, com maior ou menor intensidade, 24 horas por dia, todos os dias da semana e durante o ano inteiro, pelo que a prestação de trabalho seria, necessariamente, sempre feita em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas a estabelecer pelo empregador que conhece as recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.*

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

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

*64.º
Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do CT, que ora transcrevemos: “Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.*

*65.º
Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., 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.*

*66.º
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!*

*67.º
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.L1-4, consultável in www.dgsi.pt cujo sumário ora se transcreve:*

‘Sumário:

I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II.- Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56.º/3, corpo, do CT).

III.- A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 8 e as 16 horas, de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido'.

68.º

Mais recentemente, voltou o Tribunal da Relação de Lisboa a decidir nesse mesmo sentido, no Acórdão proferido em data de 30 de Junho de 2021, no processo que correu termos como n.º 423/20.9T8BRR.L 1-4, consultável in www.dgsi.pt, cujo sumário ora se transcreve:

I.-O trabalhador com filho menor de doze anos tem direito a que lhe seja fixado um regime de horário flexível, em que possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56º, n.os 1 e 2 do CT).

II.-Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.os 56º, n.º 3 e 212º,nº1 do CT)

69.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a), com amplitude das 08h30 às 17h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

70.º

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 8H30/09H00 e saídas às 17H00/17H30 ao (à) Trabalhador(a) ..., 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 corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efectiva da equipa dedicada a assistência dos ..., na qual o(a) Trabalhador se encontra integrado, pelas valências especiais que detém."

1.4. Em 25.08.2021, a trabalhadora recebeu via CAR a intenção de recusa.

1.5. Em 27.08.2021, a trabalhadora apresentou via CAR apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: V.Ref.: 1447 – Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho/.../Apreciação

Exmos. Senhores,

Por referência à vossa comunicação nº1447, recebida no dia 25 de Agosto de 2021, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57º, nº4 do Código do Trabalho(CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I – Do pedido e seus fundamentos

1. *A Requerente pretendia obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha menor de 12 anos, ..., nascida a 05/10/2015, nos termos dos art.ºs 56º e 57º do CT.*
2. *O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreendia entradas a partir das 08h30 e saídas até às 17h30, de Segunda a Sexta-Feira e com exceção de feriados, também nos termos dos artigos 56º e 57º do CT.*
3. *Vieram V.Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*
Ora vejamos,
4. *A trabalhadora, ora Requerente, é mãe da menor supramencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento junto com o pedido inicial.*
5. *Para prestar à sua filha os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá de entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada.*
6. *Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha do menor no estabelecimento de ensino a frequentar aquando do início do ano letivo 2021/2022. A menor não consegue, nem pode, naturalmente, dirigir-se para a escola ou regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.*
7. *Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, sobretudo porque não há qualquer estrutura de apoio familiar tratando-se de família monoparental. A criança não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*
8. *Tal é tão mais importante quando o pai da menor – ..., trabalhador ... da ..., trabalha por turnos rotativos.*
9. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio 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.*
10. *Pelo que o horário petitionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*
11. *Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para*

o saudável crescimento da sua filha, 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.

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

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

Vejamos que,

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

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

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

16. *No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*

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

Desde já,

18. *Se impugnam os quadros juntos, uma vez que os mesmos apresentam apenas uma micro-realidade daquilo que é a realidade operacional da Área de ... Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objectivos no quadro geral da empresa, e da Área em que a trabalhadora labora.*

Assim,

19. *A Requerente é ... na área ...*

20. *Pratica desde 18 de Outubro de 2020 um horário flexível com vista a dar assistência à sua filha menor, 184SP e a partir de 22 de julho de 2021 512SP, com amplitude entre as 08:00 e as 16:30 de 2ª feira a domingo.*

21. *Sucedede que, devido a alteração de nível de ensino, a manutenção do horário atual coloca inúmeros constrangimentos à trabalhadora na assistência e dever de cuidar da sua filha menor.*
22. *Se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou têm formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos(o que inclui alocações, formação, contratações, etc.).*
23. *Nos artigos 21º a 28º e 31º a 42º empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos ..., a responsabilidade é da empresa.*
24. *A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de “exigências imperiosas da empresa”, contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.*
25. *Basta observar que na Área de ... laboram mais de 400 trabalhadores, podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a todos os trabalhadores.*
26. *A não ser assim, poderia eventualmente a empresa dar uma formação específica apenas a um trabalhador e, com esse argumento, cortar-lhe o exercício dos seus direitos parentais, bem como dos superiores interesses da sua filha.*
27. *A própria letra da lei “exigências imperiosas” colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma “ineficácia”. A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no nº2 do art.57º do CT.*
28. *O horário invocado pela empresa no artigo 52º, alegadamente criado para dar resposta aos pedidos de horário flexível, consubstancia um horário genérico que não atende às particularidades de pedido, pois que nem todos os trabalhadores têm as mesmas necessidades, pelo que se, eventualmente, esse horário consegue dar resposta às necessidades de alguns trabalhadores, tal não significa que consiga dar resposta aos restantes, pela especificidade de cada caso.*
29. *O facto de a trabalhadora ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos da sua filha), designadamente os direitos de protecção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.*
30. *Aliás, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular de 2ª a 6ª feira, sempre se questionaria a quem serviria então a lei?*
31. *Não obstante a trabalhadora integrar a assistência à companhia aérea ..., a sua formação é ..., pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego nº6 de 2012, é 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 aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao*

plano de ...; coordena o movimento de ...; desenvolve as actividades de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.”

32. *Assim, a empresa pode gerir as tarefas da trabalhadora pela assistência a todos os seus clientes na Área de ..., podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do*
33. *Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que o horário petitionado (entradas a partir das 08h30 e saídas até às 17h30), cobre uma boa parte das necessidades operacionais da*
34. *A ... não é uma trabalhadora contratada para trabalhar para a ..., mas sim contratada para as funções de ..., cuja panóplia de funções é enorme, conforme visto acima e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela ... na multiplicidade de tarefas que existem na Área de ..., compete à empresa o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.*
35. *No limite, os trabalhadores que laboram nos aeroportos não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.*
36. *Sendo de referir também que as necessidades de cada trabalhador são específicas, caso a caso, dependentes daquilo que é a sua realidade social e familiar.*
37. *A título de exemplo, os cerca de 400 trabalhadores da Área de ..., não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.*
38. *Ao contrário do que foi alegado por V.Exas., nos artigos 62º a 68º, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56º e 57º 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 (nº2 do artigo 56º do CT).*
39. *Ora, foi exatamente isso que a Requerente petitionou. 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 consubstanciaria, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis à sua filha de 5 anos de idade.*
40. *Na recusa, V.Ex.as 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 petitionados.*
41. *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 5 anos de idade.*
42. *Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer nº1843/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 redacção do artigo 56º do CT, em especial do seu nº1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” – outra conclusão não se poderia retirar.*
43. *Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário petitionado, argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível.*

44. *Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa (e na área da trabalhadora (...)) pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.*
45. *A formação e as valências da requerente permitem à empresa mantê-la sempre ocupada e produtiva no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.*
46. *A Requerente não pode aceitar a argumentação da empresa também porque a integração num horário diferente do praticado é única e exclusivamente da responsabilidade da ..., sendo este apenas um de dezenas de horários disponíveis na área de ... em que a empresa pode integrar a trabalhadora.*

Por fim,

Acrescerá dizer que:

47. *O horário que a trabalhadora pratica atualmente causaria inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento à sua filha menor pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito da sua filha de ter assegurado os cuidados e assistência necessários.*
48. *A amplitude de horário requerido para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de passageiros, designadamente no período da manhã.*

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

A Requerente.”

1.6. Do processo consta também um documento remetido pela entidade empregadora a esta Comissão, cujo conteúdo é o seguinte:

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

(i) Doc. 1: Pedido do(a) trabalhador(a) ..., remetido em data de 5 de Agosto de 2021;

(ii) Doc. 2: Carta de intenção de recusa de concessão de horário com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, enviada em data de 23 de Agosto de 2021 para a morada constante da ficha pessoal do(a) Trabalhador(a), reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais

impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos aeroportos (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.

(iii) Doc. 3: Cópia do talão do aviso de recepção dos CTT comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa referida supra em (ii), em data de 23.08.2021;

(iv) Doc. 4: Resultado de pesquisa no site dos CTT correspondente ao número do registo constante do talão do aviso de recepção junto como Doc. 3, comprovativo do envio da carta de intenção de recusa a 23.08.2021, para a morada constante do registo pessoal do(a) Trabalhador(a) ... e recebimento da mesma por parte do(a) Trabalhador(a) em data de 25 de Agosto de 2021;

(v) Doc. 5: Apreciação escrita do(a) Trabalhador(a), apresentada ao abrigo do artigo 57.º n.º 4 do CT, recebida pela ..., em data de 30 de Agosto de 2021.

Por todas as razões, fundamentações legais e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao(à) Trabalhador(a) ... horário de trabalho flexível com vista à prestação de trabalho de Segunda a Sexta-feira, com entradas às 08h30/09h00 e saídas às 17h00/17h30 (amplitude 08h30-17h30), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, a uma alteração, efectuada por parte do(a) Trabalhador(a), ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar.

o que, desde já, se requer.

Espera Deferimento”

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 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(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) 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 «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 base 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, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, 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 subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) 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 do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] 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 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, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as 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, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora aqui em causa, com uma filha de cinco anos, vem solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com entrada a partir das 08h30 e saídas até às 17h30 de segunda a sexta, excluindo feriados, sendo que a trabalhadora já se encontra a laborar em regime de horário flexível, no horário 08h00 – 16h30, de segunda-feira a domingo. A alteração requerida relaciona-se com o facto de a filha menor passar a frequentar o 1º ano do ensino básico, em estabelecimento escolar cujo horário de funcionamento é das 07h30 às 18h30, de segunda-feira a sexta-feira, sito em ...

3.2. A entidade empregadora vem recusar a atribuição do horário flexível à trabalhadora com fundamento em dois pontos:

- Exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do art.º 57º, n.º2, CT;
- Conceito de horário flexível, conforme previsto no art.º56º, n.ºs 2 e 3 do CT (pontos 59º a 70º da intenção de recusa);

3.3. Começando pelo segundo ponto, o problema está em saber se um horário fixo, conforme pedido pela trabalhadora, se enquadra ou não no conceito de horário flexível para os efeitos do art.º56º, CT. Recorde-se que a jurisprudência quanto a esta questão não é uniforme.

Na doutrina, a Prof.ª Maria Palma Ramalho² refere que “Especificamente no que toca à interpretação das normas laborais, são de aplicar as regras gerais do art.º 9.º do Código Civil, mas levanta-se a questão da

² *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 5.ª edição, 2020, págs.328 e segs. Almedina

admissibilidade do princípio do tratamento mais favorável (*favor laboratoris*) como recurso genérico e de interpretação dessas normas.(...)”, entendendo que “Na operação de pura interpretação das normas laborais, entendemos que, perante o actual grau de maturidade do Direito do Trabalho e designadamente, perante o reconhecimento do seu carácter compromissório (que faz prevalecer ora os interesses dos trabalhadores ora os interesses de gestão dos empregadores nas normas e nos regimes que estabelece), não faz sentido reconhecer a existência de um *prius* geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador. Assim, **em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adaptar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de protecção do trabalhador como parte mais fraca.**” (negrito nosso).

Recorde-se que o art. 9º, n.º1, do Código Civil, prescreve que “A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.”, determinando o seu n.º2 que “Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.”

O direito à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar encontra-se plasmado nos art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 2, alínea h), da CRP; neste sentido, os Profs. Gomes Canotilho e Vital Moreira³ defendem que “A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, (...), com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis”.

Da conjugação dos art.sº127º, nº3, e 212º, nº2, b), ambos do CT, resulta o dever do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, tanto em sede de dever geral das partes, como em sede de dever específico na elaboração do horário de trabalho.

3.4. Do exposto resulta que haverá aqui que fazer apelo a uma **interpretação sistemática e teleológica do art.º56º, do CT**, sem todavia essa interpretação deixar de ter correspondência com a letra da lei (elemento literal).

Neste sentido cumpre referir o Ac. STJ n.º3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira⁴, em que se entendeu que a “**indicação de horário** feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência

³ *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Coimbra Editora, pág. 773

⁴ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), **não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas** que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, **de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art. 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)**”.

Também no Ac. TRP, proc.nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18-05-2020, relator Teresa Sá Lopes⁵, se entendeu que “Um horário flexível, uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.”

Por outro lado é doutrina desta Comissão, ínsita em diversos pareceres, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível **na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos**, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

3.5. Ora, dos elementos constantes do processo verifica-se que o horário pretendido pela trabalhadora é um dos horários praticados na empresa (denominado “flexível regular”, i.e., de segunda a sexta, com folgas fixas ao fim-de-semana), contendo-se igualmente dentro do período de funcionamento da mesma. E não se diga que a plataforma horária em causa foi criada propositadamente para fazer face aos vários pedidos de horário flexível naqueles termos, pois para além de configurar uma opção de gestão de recursos humanos da empresa, a concessão daqueles horários resulta das necessidades familiares específicas de cada trabalhador abrangido (note-se que também são praticados na empresa horários flexíveis com outras configurações, nomeadamente com horários de segunda a domingo, até em percentagem superior, conforme resulta do gráfico constante da Figura 14 da intenção de recusa).

3.6. Assim, o pedido de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora, não só é enquadrável no conceito de horário flexível constante do art.º56º do CT, como não coloca em causa o poder de direcção do empregador, manifestado na vertente da elaboração dos horários de trabalho, nos termos do art.º212º, nº1, e do art.º 56, nº3, daquele diploma.

⁵ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

3.7. Face ao exposto, conclui-se que o horário solicitado pela trabalhadora, conforme consta do pedido remetido, configura um horário flexível nos termos e para os efeitos do art.º56º, nºs 1 e 2, do CT.

3.8. Passemos agora ao primeiro ponto.

Importa referir novamente o já citado acórdão do TRP, em que se entendeu que “as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível **não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.**” Também no Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço⁶, concretizando aquele conceito indeterminado, refere que “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, **correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.**”

Resulta assim que o conceito “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” é propositadamente apertado e rigoroso na sua concretização. E nem poderia deixar de assim ser: o princípio da igualdade, consagrado no art.º13º, conjugado com o art.º 59º, nº1, b) e com o art.º68º, nº1, todos da Lei Fundamental, impõe a adopção de medidas de discriminação positiva relativamente a pais e mães trabalhadores, pois que um trabalhador com filhos menores de 12 anos não é igual a um trabalhador com filhos maiores de 12 anos, nem igual a um trabalhador sem filhos.

3.9. Ao analisar **casuisticamente** os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pela entidade empregadora são passíveis de **excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a**, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

⁶ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

3.9.1. É, assim, de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

3.10. Argumenta o empregador que a concessão dos vários horários flexíveis na empresa gera ineficiência operacional por excesso de recursos humanos em determinados horários e escassez noutros, juntando vários gráficos susceptíveis de comprovar esta situação no mês de Julho, a título exemplificativo. Portanto, da fundamentação expendida pela entidade empregadora, apoiada nos vários gráficos constantes da intenção de recusa, deduz-se que o problema não se coloca apenas em relação ao pedido da trabalhadora em específico, mas sim à dificuldade de conciliação dos vários horários flexíveis, nas suas diferentes modalidades, praticados na empresa.

Ora, não existe nem pode existir um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, podem usufruir de horário flexível, bem como não pode existir diferenciação de tratamento entre trabalhadores que primeiro o solicitam relativamente a outros, sob pena de esse tratamento radicar numa discriminação directa em função da parentalidade (ver parecer 710/CITE/2017). Para estes casos, e conforme entendimento da CITE em vários pareceres: “Naturalmente que perante uma situação de **colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil** (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**”

Dessa forma se conseguem conciliar todos os direitos em causa.

3.11. Por outro lado, e agora debruçando-nos sobre o pedido de horário flexível da trabalhadora, recorde-se que a recusa da sua concessão apenas se pode fundamentar em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora se esta for indispensável, nos termos do

art.º57º, nº2, do CT. Ora, uma situação de ineficiência operacional, nos termos em que a entidade empregadora expõe, não pode ser susceptível de configurar uma situação extraordinária e excepcional que justifique a recusa de horário flexível à trabalhadora em causa, visto que, na fundamentação da empresa, essa ineficiência decorre da própria incompatibilidade prática do regime de horários flexíveis praticados com o funcionamento de uma empresa que labore 24 horas por dia e 7 dias por semana, como é o caso da entidade empregadora aqui em causa.

Por outro lado, uma alegada ineficiência operacional em determinadas faixas horárias previsíveis não consubstancia uma situação excepcional, extraordinária ou inexigível ao empregador para manter o funcionamento do serviço.

Assim, não logrou a entidade empregadora demonstrar que a concessão do horário flexível à trabalhadora aqui em causa colocasse objectivamente em causa o funcionamento da empresa.

3.12. A situação de insolvência da empresa é alheia ao direito dos trabalhadores à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Aceitar que nesses casos se encontravam verificadas, ainda que indirectamente, exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstassem à concessão de horários flexíveis aos trabalhadores que legitimamente a eles tivessem direito seria praticar uma discriminação directa entre trabalhadores de empresas em situação de insolvência e trabalhadores de empresas que não se encontrassem nessa situação.

O mesmo se diga de empresas enquadradas em sectores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, como é o caso da entidade empregadora em apreço, e empresas que não se enquadram nesses sectores.

3.13. Argumenta ainda o empregador que as valências e qualificações especiais da trabalhadora em causa evidenciam ainda mais as dificuldades na satisfação das necessidades operacionais da

Porém, ao contrário do que aconteceu para as necessidades operacionais no contexto da actividade geral dos ... do ..., a entidade empregadora não juntou quaisquer documentos que comprovassem quais os períodos que ficam a descoberto em virtude da concessão de horário flexível à trabalhadora, nem qual o número de ... requeridos para as necessidades operacionais específicas da ..., nem sequer se existem faixas horárias com recursos humanos abaixo das necessidades específicas daquela ... Conforme decorre dos pontos 53 e seguintes da intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a indicar o número geral de trabalhadores dedicados àquela actividade específica (33 trabalhadores), a distribuição diária/semanal dos ..., alegando ainda que são necessários recursos humanos todos os dias da semana (excepto terças-feiras)

e que a concessão do horário flexível implica falta de recursos humanos na área de ... para aquela companhia.

Por conseguinte, não logrou a entidade empregadora demonstrar que a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora compromete inequívoca e objectivamente as necessidades operacionais da ..., companhia para a qual o trabalho de assistência requer qualificações especiais que a trabalhadora aqui em causa detém, e, em consonância, não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, nos termos do art.º57º, nº2, do CT.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP),

**CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP),
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME
LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**