

## **PARECER N.º 471/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo nº CITE-FH/2536/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 30.08.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... (...) naquela organização.

**1.2.** Em 03.08.2021, a entidade empregadora recebeu, via eletrónica, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...], venho solicitar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho (...), nascido a 16.05.2016 até que este complete os 12 anos de idade.

O horário pretendido terá a seguinte modalidade: amplitude horária entre as 7 horas à entrada e com saída até às 15:30, com folgas fixas ao sábado e ao domingo e uma hora para almoço, de acordo com o estabelecido no AE em vigor.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente [...] com a entrada na escola pública (pré-escolar) neste próximo mês de setembro de 2021, não temos com quem deixar o nosso filho aos sábados e domingos», uma vez que a mãe também trabalha por turno, tal como comprova declaração anexa.

**1.3.** Por CAR datada de 18.08.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, à trabalhadora, que a rececionou em 23.08.2021, 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 ...

- 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.

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 ... 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 em escala 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., 1a Série, nº ..., de 15 de fevereiro de 20...- 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.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 Trabalhador ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ..., exercendo, a sua atividade no Setor do ..., 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 ao Trabalhador ..., o ... é ‘o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., 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.

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, maiores necessidades de recursos humanos para

fazer face a tais necessidade, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de número de passageiros ao longo da semana, bem como do número de partidas, com o correspondente aumento de tarefas associadas ao ... 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:

[Gráficos]

17.

Como se pode verificar pelo gráfico seguinte, face aos picos operacionais identificados nos gráficos 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:

[Gráfico]

18.

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o Trabalhador ... 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 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.

Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a ... 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 e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, em cada dia da semana, numa semana de pico operacional, exemplificativamente 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.

[Gráficos]

21.

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 (5 às 8 horas) e fecho da operação (18 às 23 horas), 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 ... (ou seja, do layout da ...), mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo às medidas de mitigação de propagação do vírus COVID-19, implicando, essencialmente, maior distanciamento social de ...

22.

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.

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.

Também aquilo que parece ser um excesso de RH aos sábados e domingos nas faixas horárias entre as 9 e as 16 horas (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.

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

26.

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.

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com exigências imperiosas do funcionamento da Empresa - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

28.

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 (entre as 5 e as 8 horas) e fecho da operação (da 18 às 23 horas).

29.

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos. Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de atividade (que, recorde-se, é de 24/7), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional.

30.

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.

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.ª a 6.ª, 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.

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

[Tabela]

33.

Verifica-se que durante a semana, de segunda a sexta-feira, o peso numérico dos trabalhadores com horários especiais flexíveis ao serviço naquele sector, 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.

Continuando a análise da Figura 12, constata-se, mais uma vez, que os trabalhadores ... ao serviço ao fim de semana naquele sector, são em menor número relativamente aos trabalhadores ... disponíveis nos dias de semana, existindo um acentuado défice de recursos ao serviço nas faixas horárias das 5 às 8 horas e das 18 às 23 horas em todos os dias da semana, ao que acresce, aos sábados e domingos, a falta de recursos também na faixa horária das 8 às 18 horas.

35.

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 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.

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.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é o ...) e conseqüentemente com maior impacto na disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

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.

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

[Tabela]

41.

Apesar de o número total de trabalhadores ... naquele sector 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, já que não há fundamento legal para o mesmo (não há acréscimo de atividade operacional),

42.

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 2a a 6a 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.

Dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>, que passaram de 3% para 19% entre 2018 e 2021 (dados Figuras 13 e 14), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 7:30 e as 18 horas, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

[Tabela]

44.

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 de ..., 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 categorias 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.

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 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 mil e quatrocentos euros mensais, o que perfaz um total adicional de custos mensais de 54 mil e quatrocentos euros mensais.

46. Fruto desta indisponibilidade de recursos na área de ... 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 horas por fim-de-semana, que mensalmente, terão um custo médio adicional de 6 mil e quinhentos euros mensais.

47.

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, em que a Empresa, que exerce atividade num dos setores mais fortemente afetados, chegou a registar quebras de faturação acima dos 90%, não pode ser exigível a uma Empresa, 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 sobrevivência económica.

48.

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.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro à beira da insolvência (como é público e notório), sendo, por isso, insustentável.

49.

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.

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.

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 padece, em especial numa situação de processo de insolvência declarada em curso.

52.

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.

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

54.

Este grupo de colaboradores dedicados e com qualificação especial para assistência aos ..., é, atualmente, composto por 49 trabalhadores, dos quais 26 beneficiam de horários especiais, o que representa 53% da força operacional dedicado à assistência da ....

55.

As necessidades operacionais da assistência à ..., só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que da equipa dedicada fazem parte, no horário de trabalho 317XT (Doc. 1 em anexo), que é um horário de turnos irregulares e folgas rotativas com amplitude entre as 3:30 e as 23:30 (de segunda-feira a domingo).

56.

Este horário pretende cobrir a operação da Ibéria que tem a seguinte distribuição diária de ... (horários de partidas dos ... ao longo do dia):

[Tabela]

57.

Como se pode verificar no quadro da Figura 16, a primeira partida ocorre às 8:30 e a última às 20:40, o que faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo Trabalhador ...) entre as 6 horas (abertura do ...) e as 20:40, todos os dias da semana.

58.

Consequentemente, a amplitude horária do horário flexível solicitado pelo Trabalhador ... (das 7 horas às 15:30) e com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, permitiria a este prestar assistência integral (abertura e fecho de ...) aos ..., apenas nos horários de partidas das 12:30, o que corresponde apenas a dois ... por semana de um total de 23 ... semanais, já que os restantes ... previstos, ou se realizam fora da faixa horária pretendida pelo Trabalhador, ou realizam-se aos fins de semana, quando o Trabalhador ... não pretende exercer funções.

59.

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo Trabalhador ..., não permite a sua assistência a esta companhia, antes das 7 horas e depois das 15:30, bem como aos fins de semana.

60.

Na realidade, tanto assim é, que o horário pretendido pelo Trabalhador ..., com entrada às 7 horas e saída às 15:30 nem sequer está previsto no horário de trabalho 317XT, ora junto como Doc. 1, porque não corresponde a uma necessidade operacional efetiva da equipa dedicada de assistência aos ... na qual o Trabalhador se encontra integrado.

61.

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

62.

Para além disso, escolheu o Trabalhador ..., numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída (horário esse que não tem previsão no horário de trabalho da equipa que integra).

63.

Neste contexto, o pedido do Trabalhador ..., 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.

64.

O Trabalhador ... é trabalhador da ..., com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 2 de fevereiro de 2008, bem sabendo que a atividade para a qual foi contratado é uma atividade operacional irregular a exercer no ... que funciona, com maior ou menor intensidade, 24/7, todos os dias da semana e durante o ano inteiro, 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.

65.

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,

66.

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

67.

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

68.

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo Trabalhador, especialmente num contexto de laboração contínua, 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.

69.

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.

70.

Neste mesmo sentido, pronunciou-se, 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 em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) cujo sumário ora se transcreve: [...]

71.

Mais recentemente, voltou o Tribunal da Relação de Lisboa a pronunciar-se nesse mesmo sentido, no Acórdão proferido em data de 30.06.2021, no processo que correu termos com o n.º 423/20.9T8BRR.L 1-4, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) cujo sumário ora se transcreve: [...]

72.

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do Trabalhador, com entrada às 7 horas e saída 15:30, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo trabalhador, que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º do CT), 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.

73.

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 a sexta-feira e entradas às 7 horas e saídas às 15:30 ao trabalhador ..., 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 efetiva da equipa dedicada à assistência dos ..., na qual o trabalhador se encontra integrado, pelas valências especiais que detém, pelo que não se encontra previsto no horário de trabalho da área 317XT (Doc. 1): [Tabela]».

**1.4.** Em 30.08.2021, o trabalhador realizou a sua apreciação via CAR. Contudo, a lei é clara quando refere que o prazo para proceder a este direito facultativo é de cinco dias a partir do momento em que receciona a intenção de recusa do empregador – cf. artigo 57.º/4 do CT

**1.5.** O prazo para o requerente realizar a sua apreciação terminou, pois, em 28.08.2021. Motivo por que o conteúdo da mesma não será replicado nem tido em conta do presente parecer.

**1.6.** O empregador juntou ao processo mapa de turnos correspondentes ao horário 317XT, a que o requerente está alocado.

## **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, o trabalhador solicita a seguinte flexibilidade horária: «O horário pretendido terá a seguinte modalidade: amplitude horária entre as 7 horas de entrada e com saída até às 15:30, e com folgas fixas ao sábado e ao domingo, e uma hora para almoço».

**2.17.** O pedido é fundamentado na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de cinco anos, nomeadamente no que toca à logística escolar, uma vez que a outra progenitora também labora por turnos.

**2.18.** O prazo por que deve durar o pedido é o limite máximo legal, i.e., o 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 do CT

**2.19.** E o trabalhador refere expressamente que mora com o 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.

**2.21.** Contudo, uma leitura mais fina revela que a amplitude horária solicitada pelo requerente não corresponde a turno algum existente no horário a que a organização o alocou para prestar funções (317XT).

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

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

**2.23.** 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.

**2.24.** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de este realizar novo pedido, caso assim o entenda.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 15 DE SETEMBRO DE 2021.**