

PARECER N.º 64/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-FH/3251/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 30.12.2021, 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. A 09.12.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ... [...], vem informar V. Excelência que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 anos pelo período de 1 ano, a partir de 15 de dezembro de 2021, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

Entradas a partir das 6horas e saídas até às 15horas, de 2a a 6ª feira, excluindo feriados, observando que faz parte do agregado familiar a minha filha ..., nascida a 18 de janeiro de 2012.

Vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação [...].».

1.3. Via CAR, em 23.12.2021, o trabalhador rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora, que a remeteu em 21.12.2021, nos termos abaixo transcritos:

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

1.º

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

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 assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços

(cf. Doc. 1- exemplificativamente para a Escala de Lisboa)

- a) Categoria 1 -assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2- assistência a ...;*
- c) Categoria 3- assistência a ...;*
- d) Categoria 4- assistência a carga e correio;*
- e) Categoria 5 - assistência operações ...;*
- f) Categoria 6- assistência de limpeza e serviço do ...;*
- g) Categoria 7- assistência de combustível e óleo;*
- h) Categoria 9- assistência de operações aéreas e gestão das ...; e*
- i) Categoria 10 - assistência de transporte ...*

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 ... 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 assistência em escala 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 oito 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.: cinco e oito 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 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 quatro em quatro semanas;*
- h) 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 24 horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas 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 ... são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne- cf. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE ... e

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.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 Trabalhador ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ..., exercendo a sua atividade integrado na equipa de ... de Terminais de Logística

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ..., o ... é «o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das ...; presta assistência nos terminais de ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ...; conduz e opera equipamentos de assistência a ...; pode conduzir veículos dentro do ...».

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 ... 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, bem como do número de partidas, com o correspondente aumento de tarefas associadas à assistência de ... relacionada com a partida 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 aos sábados e

domingos:

[Imagens]

17.º

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 Terminais 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 Terminais de Logística, 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 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 ... 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) na área de ... de Terminais de Logística e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, nesses dias da semana, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos:

20.º

[Imagens]

21.º

A cobertura de recursos humanos da operação ao Sábado e Domingo 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 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 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.º

Em consequência, aos sábados, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a conseqüente 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 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) 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 (das 5 às 8 horas) e fecho da operação (das 18 às 23 horas).

29.º

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 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.ª a 26.ª), 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.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.

33.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).

34.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).

35.º

Os motivos pelos quais a empresa 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.*

36.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 de assistência de placa, 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 com trabalhadores de outras áreas com maior número de recursos disponíveis.

37.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos na área de Terminais de Logística aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... da área de Terminais de Logística, para colmatar as falhas de cobertura de RH agravada pelo número de horários especiais existentes, intensificou-se o recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais de ... de Terminais de Logística aos fins-de-semana, com custos adicionais inerentes.

38.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 empresa, 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.

39.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da empresa, não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2a a 6a, 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.

40.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.

41.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.

42.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.

43.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).

44.º

Do supra exposto, resulta 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 ... de Terminais de Logística, em várias faixas horárias e

em especial em todos os fins-de-semana.

45.º

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.

46.º

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, para além de não ter cumprido com o formalismo decorrente da antecedência legalmente exigível prevista no artigo 57º, nº 1 do CT.

47.º

O requerente é trabalhador da ... com contrato de trabalho sem termo, com antiguidade reportado a 16 de novembro de 2007, bem sabendo que a atividade para a qual foi contratado é 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 a estabelecer pelo empregador que conhece os recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.

48.º

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

49.º

Tal direito não é absoluto, tendo limitações, pelo que está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

50.º

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

51.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo Trabalhador, 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.

52.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!

[...]

55.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do Trabalhador, com amplitude das 6 às 15 horas, 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 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!

56.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 com amplitude horária das 7 às 15 horas e concessão de folgas fixas aos fins-de-semana 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 de ... de Terminais de Logística, na qual se encontra integrado».

1.4. Em 27.12.2021, pela mesma via, o trabalhador realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

«I - Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha menor de 12 anos, ..., nascida a 18 de janeiro de 2012, nos termos dos art.º 56.º e 57º do CT.

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreendia entradas a partir das 6 horas e saídas até às 15 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, a partir de 15 de janeiro de 2022 (por lapso, no requerimento inicial foi colocada a data de 15 de dezembro, o que agora se corrige e clarifica) e pelo período de um ano, também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

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

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, é pai da menor supramencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

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

amplitude indicada.

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor no estabelecimento de ensino. A menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.

7. Aos fins-de-semana, o apoio familiar é também necessário, uma vez que a criança, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

8. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, de forma a gerir a assistência à sua filha, de forma integrada com a progenitora da menor, uma vez que não têm qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio da menor, o que torna ainda mais premente a prática do horário requerido, por forma a programar eficazmente as rotinas do menor e acautelar que nada lhe faltará.

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

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

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

Vejamos que,

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

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

13. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por mais de 300 trabalhadores da ... que trabalham na área afeta aos Terminais ... (onde se insere a logística), pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

14. *Importante é referir que não ficou demonstrado na resposta da empresa o volume de horários flexíveis existentes na área do trabalhador, que, é comumente sabido é residual.*

15. *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.*

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

Desde já,

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

Assim,

18. *O Requerente é ... na área de Assistência de ...*

19. *Praticou, até 12 de dezembro de 2021, o horário 274TO (horário do setor de Terminais Logística (anexo 1), com amplitude entre as 4horas e a 1horas, de 2a a domingo.*

20. *No dia 2 de dezembro foi integrado no horário 135AO (anexo 2), horário transversal a várias áreas da empresa, e que contempla só entradas às 7:30 e 14:30 (anexo 3).*

21. *Assim, não faz qualquer sentido toda a argumentação da empresa vertida nos pontos 16° a 28°.*

22. *Ora, devido às atuais circunstâncias familiares, a manutenção do horário atual coloca inúmeros constrangimentos ao trabalhador na assistência e dever de cuidar da sua filha menor, uma vez que apenas tem oito fins de semana dos 52 existentes no ano (cerca de 15%).*

23. *Sempre se dirá também que, 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.).*

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

25. *Nos artigos 24° a 28° e 31.º a 43º empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é o Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela*

gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos ... a responsabilidade é da empresa.

26. A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de 'exigências imperiosas da empresa', contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

27. Basta observar que na Área dos Terminais laboram mais de 300 trabalhadores, podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a todos os trabalhadores.

28. A não ser assim, poderia eventualmente a empresa dar uma formação específica apenas a um trabalhador e, com esse argumento, coartar-lhe o exercício dos seus direitos parentais, bem como dos superiores interesses da criança.

29. 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 n.º 2 do art.º 57.º do CT.

30. O facto de o trabalhador 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 proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.

31. 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?

32. O trabalhador integra a área dos Terminais, pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego nº 6 de 2012, é 'o ... é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: Procede ao carregamento e descarregamento das ...; presta assistência nos terminais de ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ...; conduz e opera equipamentos de assistência ao ...; pode conduzir veículas dentro do perímetro do ..., nomeadamente...'

33. Assim, a empresa pode gerir as tarefas do trabalhador pela assistência aos seus clientes na Área dos Terminais, podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do

34. No limite, a prevalecer a argumentação da empresa, os trabalhadores que laboram nos ... não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.

35. 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.

36. *A título de exemplo, os cerca de 300 trabalhadores da Área dos ..., 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.*

37. *Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 45.º a 51.º, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que se 'entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário' (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*

38. *Ora, foi exatamente isso que o Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis à sua filha de 9 anos de idade.*

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

40. *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 9 anos de idade.*

41. *Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante 'a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 7, 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.*

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

43. *Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.*

44. *De sublinhar ainda que o horário em que o trabalhador está integrado - 135AO (que se anexa como anexo 2) - contempla apenas 8 fins de semana no ano inteiro (52 semanas), sendo de sublinhar que a integração deste trabalhador num horário com apenas duas entradas (7:30 e 14:30) é em si mesmo uma contradição com toda a argumentação da empresa na recusa ao solicitado no requerimento inicial do trabalhador.*

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

Por fim,

Acrescerá dizer que:

46. O horário que o trabalhador pratica atualmente tem gerado inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento à criança pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito da sua filha de ter assegurados os cuidados e assistência necessários.

47. O horário requerido e agora melhor explicitado, é apenas 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 tarefas, designadamente no período da manhã.

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

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documento algum.

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 trabalhar 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 (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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do 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 fazer 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 período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/a 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

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, as entidades empregadoras 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 horário flexível nos dias úteis, excluindo fins-de-semana e feriados, das 6 às 15 horas (H24, de acordo com a intenção de recusa, pois ao processo não são apensos quaisquer mapas de horários).

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha de nove anos, nomeadamente no que diz respeito à logística escolar e apoio parental nos dias sem escola.

2.18. O prazo por que o pedido deveria perdurar seria um ano a contar de 15.12.2021.

2.19. O requerente refere expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos legais para que um pedido de horário flexível esteja conforme estão reunidos e cumpridos, PNT incluído.

2.21. Relativamente à intenção de recusa (IR) do empregador, a mesma assenta nos seguintes argumentos:

- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegada alteração ao horário de trabalho (vs. flexibilidade horária), competência exclusiva do empregador; e
- Alegada falta de necessidade de mais trabalhadores/as no turno solicitado.

2.22. Os motivos aventados serão analisados pela ordem em que surgiram na IR, sendo que todos improcedem pelas razões que passaremos a expor.

2.23. Em primeiro lugar, não basta ao empregador invocar um dos dois motivos admitidos por lei para indeferir um pedido de horário flexível – cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT.

2.24. Com efeito, é ainda necessário demonstrar, de forma sólida e fundamentada, por A+B, que o facto de atribuir o horário pretendido ao requerente terá como resultado uma interferência negativa no normal funcionamento da organização.

2.25. Raciocínio este que o empregador, claramente, não fez, destarte os 55 pontos em

que se desenrola a IR.

2.26. Sendo óbvio que «conceder o horário nos termos requeridos implicaria uma falta de recursos humanos na área de ...» (ponto 44.º da IR), o que o empregador olvida referir é que dispõe de dezenas de trabalhadores/as com as mesmas funções profissionais, de acordo com a apreciação do requerente (ponto 13.º), pelo que sempre poderá colocar outro/a colega em sua substituição.

2.27. Recorde-se que o pedido era por um ano a contar de 15 de dezembro. Na altura em que as partes forem notificadas do presente Parecer, tal prazo estará reduzido para cerca de 10 meses.

2.28. Em segundo lugar, a escolha – pelo trabalhador - «numa empresa de laboração contínua, dos dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída» (ponto 45.º da IR) é, precisamente, a definição de um horário flexível.

2.29. Sem perceber exatamente o que quer o empregador significar quando refere que o pedido «nem sequer poder ser enquadrado no regime do horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, para além de não ter cumprido o formalismo decorrente da antecedência legalmente exigível no artigo 57.º/1» do mesmo diploma, uma vez que o prazo aí constante é meramente indicativo, repita-se só o que já foi escrito supra, no ponto 2.20.: «De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos legais para que um pedido de horário flexível esteja conforme estão reunidos e cumpridos, PNT incluído».

2.30. Sendo certo que o direito a trabalhar segundo o regime especial da flexibilidade horária é relativo (vs., por exemplo, o direito absoluto à amamentação), tal não significa que os limites sejam os referidos pelo empregador no ponto 51.º da IR, nomeadamente, que o pedido do trabalhador equivalha «a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor».

2.31. Da mesma forma que esta Comissão não se imiscui na orgânica interna do empregador, não deve o mesmo tecer juízos de valor sobre as competências da CITE e respetivas formas de exercício (ponto 52.º da IR), visto as mesmas serem pautadas pela objetividade, legalidade, isenção e independência, e os Pareceres votados por representantes do Governo, dos principais sindicatos (CGTP-IN e UGT) e das confederações patronais com maior dimensão no País (CAP, CIP, CCP e CTP).

2.32. Reafirme-se: o pedido do trabalhador, «com amplitude das 6 às 15 horas, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo trabalhador» tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não consubstanciando alteração alguma ao horário de trabalho da competência exclusiva do empregador, como este quer fazer crer (ponto 55.º da IR).

2.33. O que acontece é que, tendo a flexibilidade horária como objetivo a conciliação trabalho/família, a única forma de a atingir, por trabalhadores/as por turnos, é através da fixação de um turno existente e praticado na respetiva organização onde labore.

2.34. O último argumento improcede devido à explicação já providenciada no ponto **2.26.** do presente Parecer.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/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 CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 19 DE JANEIRO DE 2022**