

## **PARECER N.º 253/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º CITE-FH/987/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 28.03.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

**1.2.** A 25.03.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., ... [...] a exercer funções na área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, requeri, em maio de 2020, a prática de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, ..., nascido a 17.05.2017, e ..., nascida a 10.11.2019, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.*

*A empresa integrou-me na ..., com amplitude horária entre as 7:30 e as 15:30, com rotatividade de 2ª a 6ª feira, a qual pratico desde 2020, sendo que me encontro a usufruir da dispensa de 2 horas à entrada para amamentação.*

*Devido a uma mudança de circunstâncias pessoais venho, nos termos dos artigos supra-mencionados, solicitar as seguintes alterações:*

*Redução da minha carga horária para seis horas diárias;*

*Amplitude entre as 10 e as 16 horas, de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados.*

*Alteração de horário a iniciar a 11 de março de 2022, pelo período de 12 meses.*

*Aguardo o vosso deferimento, estando ao vosso dispor para os esclarecimentos que julguem necessários [...].»*

**1.3.** Via CAR, em 15.03.2022, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora, que a remeteu em 14.03.2022, 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 transporte ..., regular e não regular, assistindo a ...*

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 ... nas seguintes categoriais de serviços*

*(cf. Doc. 1- exemplificativamente para a .)*

*a) Categoria 1 -assistência administrativa e de supervisão;*

*b) Categoria 2- assistência a ...;*

*c) Categoria 3- assistência a ...;*

*d) Categoria 4- assistência a ...;*

*e) Categoria 5 - assistência operações ...;*

*f) Categoria 6- assistência de limpeza e serviço ...;*

*g) Categoria 7- assistência de combustível e óleo;*

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

*i) Categoria 10 - assistência de ...*

5.º

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

*A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... (...), exercendo a sua atividade no Setor do..., onde já beneficia de um horário flexível, com um PNT de 7,5horas/dia e 37,5horas/semana, e prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, com amplitude horária entre as 7:30 e as 15:30.*

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 à Trabalhadora ..., o ... é 'o técnico que, com base em documentação técnica, e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ..., desde a aceitação, até ao plano de carregamento ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência, ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados'.*

14.º

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

15.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

16.º

*As necessidades da ... 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 passageiros assistidos ao longo da semana em função do número de partidas registadas, 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, 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 ..., variam ao longo dos dias da semana, mas são claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:*

[Imagem]

18.º

*Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde a Trabalhadora 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, comparativamente entre um dia da semana (quarta-feira) e dia de fim-de-semana (domingo), qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis (RH) e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, numa semana de pico operacional, exemplificativamente para janeiro de 2022, 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 (4 às 8 horas) e fecho da operação (17 às 21 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 ...), mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo às medidas de mitigação de propagação do vírus COVID-19, implicando, essencialmente, maior distanciamento social de ..., bem como o controlo de um maior número de documentos.*

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 consequente perda de clientes da .... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível.*

26.º

*Por outro lado, é possível constatar através de uma análise dos gráficos 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

*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 (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como é o ...) e conseqüentemente com maior impacto na disponibilidade de recursos nos setores em questão.*

33.º

*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 pelo RH disponíveis, face ao n.º 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).*

34.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.*

35.º

*Verifica-se que desde 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.*

36.º

*Dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2a a 6a, que passaram de 3% para 19% entre 2018 e 2021, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:*

37.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 ..., pois como é do conhecimento geral dos seus trabalhadores, implementou e executou um Plano de Mobilidade Interna em termos de postos de trabalho, no âmbito do qual, dentro das respetivas categoriais profissionais, valências especiais e restrições médicas ou outras aplicáveis aos seus trabalhadores, se reforçaram áreas deficitárias em RH (como o sector ...) com trabalhadores de outras áreas com maior número de recursos disponíveis.*

39.º

*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 (sessenta e cinco) horas por fim-de-semana, que mensalmente, terão um custo médio adicional de 6.500,00 (seis mil e quinhentos euros) mensais.*

40.º

*Este aumento de custos mensais para uma empresa em situação económica debilitada, que aliás, como é do conhecimento público, foi recentemente declarada insolvente pelo Tribunal de Comercial de Lisboa, constitui um esforço financeiro muito penalizante para a ... na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, com a necessidade acrescida de recursos humanos que daí decorre para cobrir a operação diária, que, em especial num contexto tão agravado com a crise empresarial decorrente do surto do COVID-19, em que a Empresa, que exerce atividade num dos sectores mais fortemente afetados, chegou a registar quebras de faturação acima dos 90%, com dívidas consideráveis acumuláveis, 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.*

41.º

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

42.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.*

43.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.*

44.º

*A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não*

*suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho, pelo desequilíbrio financeiro que padece, em especial numa situação de processo de insolvência declarada em curso.*

45.º

*A trabalhadora ... requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 6horas/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30horas/semana, o que consubstancia um período superior a metade do tempo completo praticado na empresa por via do Acordo de Empresa em vigor e que corresponde a 37,5h/semana.*

46.º

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

47.º

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

48.º

*Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário parcial e em regime flexível nos termos requeridos pela Trabalhadora ..., uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos na Equipa de ... em várias horas do dia, em especial ao fim-de-semana.*

49.º

*A Trabalhadora ... é trabalhadora da ... com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 4 de Janeiro de 2005, bem sabendo que a atividade para a qual foi contratado(a) é uma atividade 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.*

50.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 e a tempo parcial.*

51.º

*Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 55.º a 57.º do CT.*

52.º

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

*limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.*

53.º

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pela Trabalhadora ..., especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.*

54.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

*Neste mesmo sentido, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão proferido em data de 29/01/20201 no processo que correu termos com o n o 3582/19.0T8LRS.L1-4, consultável in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cujo sumário ora se transcreve: [...]*

56.º

*Mais recentemente, voltou o Tribunal da Relação de Lisboa a decidir nesse mesmo sentido, no Acórdão proferido em data de 30 de junho de 2021, no processo que correu termos com o n o 423/20.9T8BRR.L14, consultável in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cujo sumário ora se transcreve: [...]*

57.º

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela Trabalhadora ..., com entrada única às 10horas saída única às 16horas, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55.º/3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.*

58.º

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

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário a tempo parcial de 30h00/semana, a qual não merece o acordo do empregador, com prestação de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas às 10h00 e saídas às 16h00, ao(à) trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da equipa de ..., na qual a Trabalhadora se encontra integrada».*

**1.4.** A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

**1.5.** Ao processo, o empregador também 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, a trabalhadora solicita – alegadamente – revogação do horário flexível de que goza na atualidade para «redução da carga horária para seis horas diárias, com amplitude das 10 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados».

**2.17.** Fundamenta o seu pedido em «alterações na sua vida pessoal» e manutenção da necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, nascidos em 2017 e 2019.

**2.18.** O prazo por que o pedido deveria perdurar seria um ano a contar de 11.03.2022.

**2.19.** A requerente refere expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** A questão é que, destarte cumprir ou não com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para realizar um pedido de horário flexível, o empregador tem razão quando afirma que a trabalhadora está, efetivamente, a fazer um pedido de trabalho a tempo parcial, cujos requisitos constam dos artigos 55.º e 57.º do mesmo diploma.

**2.21.** Desta forma, não serão analisados os argumentos avançados na intenção de recusa (IR) pelo empregador, uma vez que lhe assiste razão.

**2.22.** A requerente pode, no entanto, realizar novo pedido, caso seja essa a sua vontade.

**2.23.** Para tal, deverá ter em mente os sete requisitos legais obrigatórios para que um pedido de horário a tempo parcial seja atendível, a saber:

- Declaração de autoria própria de que reside com a menor em comunhão de mesa e de habitação;
- Declaração de autoria própria de que não está esgotado o direito a esta modalidade especial de trabalho;
- Declaração de autoria própria de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro e não está impedido nem totalmente inibido de exercer o poder parental;
- Declaração de autoria própria de que já gozou da licença parental complementar (3 meses pagos a 25%);
- Regra geral, o período normal de trabalho solicitado corresponder a metade das horas

a tempo inteiro;

- Indicação do prazo para que o pedido perdure dentro do limite máximo legal (2 anos);
- e
- Qual a modalidade em que quer trabalhar – manhãs, tardes ou 3 dias.

**2.24.** 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.

**2.25.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 12 DE ABRIL DE 2022**