

**PARECER N.º 538/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 2460-FH/2022**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por email em 14.07.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Operador de ..., exercendo a sua atividade na área de ...

**1.2.** O trabalhador, por email datado de 17.06.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

..., ... n.º ..., ... a desempenhar funções na Área ..., como ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem solicitar a V. Exia a renovação do Horário Especial, no qual pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos pelo período de 12 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 06h e saídas até às 15h, de 2ª a 6ª feira e na semana seguinte, entradas a partir das 06h e saídas até às 15h, excluindo feriados, para que desta forma possa conciliar a vida profissional, com a familiar.

Subscrevendo-me com os melhores cumprimentos,

(...)”.

**1.3.** Por carta, com aviso de receção, datada de 06.07.2022, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa ao trabalhador, cuja fundamentação se transcreve.

“(…)

**Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57.º, n.º s 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (CT)**

Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 17 de junho de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário fixo, com amplitude horaria entre as 06h00 e as 15h00.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

\*\*\*

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

1- Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A ... ("...") e 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 ... e, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta as necessidades operacionais decorrentes da execução ...

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:

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

5.º

No exercício da sua atividade, a ... esta 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 a atividade operacional de assistência ... segundo o regime de organização de trabalho por turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

#### **8.º**

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada publicado no B.T.E., 1ª Serie, nº 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 como disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como 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 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 as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 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 22h00 e as 6h00 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.º**

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido a luz do Anexo do AE aplicável a ..., constata-se que as categorias profissionais de ... (...) e de ... de ... são, em regra, atento o teor do respetivo

conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que a organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Clausulas 14<sup>a</sup> e 15<sup>a</sup> do Anexo ao AE "... " e "... ".

**11.º**

Por último, importa salientar que, nos termos da clausula 32<sup>a</sup>, n.º 1 do AE, a 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**

Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no ..., serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

**13.º**

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, continuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

**14.º**

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., a segurança ... que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("...") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação coletiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... e ....

**15.º**

O(A) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) a ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador de ... ("..."), exercendo, a sua atividade no Sector ..., na equipa de ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, beneficiando já de um horário flexível ao abrigo da parentalidade, com amplitude horária das 06h00 às 16h00 e descansos semanais aos sábados e domingos fixos de 15 em 15 dias.

**16.º**

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... e «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 ..., controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ...; pode conduzir veículos dentro do perímetro do ..., nomeadamente, ...».*

**17.º**

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

**18.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 informado por critérios de racionalidade operacional a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, para disponibilidade de mais recursos quando existem mais necessidades operacionais que têm de ser satisfeitas, 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.*

**19.º**

*No caso em apreço, o(a) Trabalhador(a) ... integra a equipa de ..., trabalhadores que prestam serviço ao tratamento e ... que são carregadas e/ou descarregadas, respetivamente nas... efetuados por ..., sendo que as necessidades operacionais da assistência dessa equipa, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário ... (**Doc. 1**), com ... (04h00-01h00), com turnos irregulares e folgas rotativas, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo em regime de adaptabilidade.*

**20.º**

*Ora, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de ... que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horaria reduzida das 06h30 as 15h00, e apenas de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.*

**21.º**

*Acresce que, atenta a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) ..., das 06h00 às 15h00, o único horário de entrada a praticar pelo referido trabalhador, seria mesmo o das 06h00 às 15h00 (atenta uma prestação de trabalho a tempo inteiro de 7h30/dia e regras de construção de horário regular), não obstante o horário de trabalho da área ... (**Doc. 1**) prever 13 (treze) horários de entrada!*

**22.º**

*Certamente que sendo necessária a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, daí o horário da área, jamais as necessidades operacionais podem ser satisfeitas com um único horário de entrada, impossibilitando a assistência necessária em função dos planos de ... que têm de ser assistidos por aquela equipa na amplitude horaria que representam.*

**23.º**

*Para não falar na exclusão de prestação de trabalho aos sábados e domingos que o pedido do (a) Trabalhador(a), dias em que, como é do conhecimento público, também se realizam ... ao longo de todo o período diário, até em maior número de que nos restantes dias da semana ...*

**24.º**

*Por conseguinte, não é pelo facto de existir na matriz de horário de trabalho em vigor, um horário de entrada correspondente ao pedido do (a) Trabalhador(a) que se encontra satisfeita a necessidade operacional inerente a um horário de trabalho por turnos e com descansos rotativos em vigor.*

**25.º**

*Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis, especialmente criados ao longo dos anos de acordo com a solicitação individual apresentada pelos(as) Trabalhadores(as) requerentes no âmbito da proteção da parentalidade (todos estes horários têm a numeração/identificação ...), não constituem horários de trabalho que respondam as necessidades operacionais da ... que só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

**26.º**

*Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) esta integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que está seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da ... aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não tem cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.*

**27.º**

*Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este execute tarefas de assistência de ..., no tratamento e transportes de..., antes das 06h00 nem depois das 15h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os fins de semana, pelo que o serviço de assistência de ... ficará, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de ..., serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a ....*

**28.º**

*Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) ... o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª feira, em amplitude 06h00-15h00, o trabalhador além de não trabalhar ao Sábado e ao Domingo, ficara indisponível para praticar todos os restantes turnos constantes da matriz do horário da área (horário ...), estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais que têm de ser diariamente satisfeitas.*

**29.º**

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

**30.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, que são os sábados e os domingos.*

**31.º**

*Neste momento, é público e notório (sendo quase diariamente mencionado nos canais noticiosos) que a situação nos ... tem de ser descrita como dramática, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços de assistência em ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de uma ...*

**32.º**

*O aumento exponencial de ... comerciais com destino e partida dos ... depois dos anos de acentuada quebra de atividade de 2020/2021 (Pandemia Covid-19) não conseguiu ser acompanhado, não obstante todos os esforços desenvolvidos pela empresa, com um aumento de recursos humanos em numero suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do numero de ... que atualmente se efetuam no ...*

**33.º**

*Uma das consequências desta falta de recursos humanos, é aquilo que é denominado "... (...), registando-se, neste momento, no ... cerca de 8.000 (oito mil) ... e que se acumulam nos espaços ... como se veem nas imagens transmitidas), da responsabilidade da ... já que se trata de ..., agravando-se este problema a cada dia que passa ...*

**34.º**

*... pois a falta de recursos humanos não permite nem a satisfação das necessidades diárias operacionais, muito menos resolver irregularidades já acumuladas ...*

**35.º**

*É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o Trabalhador ... executa, porque não existem no mercado de trabalho, pelo que a solução, até para não prejudicar ainda mais os trabalhadores que prestam trabalho dentro do seu horário de trabalho, tem, necessariamente de passar pela integração dos trabalhadores disponíveis nos horários de trabalho das áreas e execução de trabalho em consonância, fazendo-se, na medida do possível, otimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!*

**36.º**

*A verdade é que as necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de numero de ... assistidos ao longo da semana em função do numero de ... registadas (Fig. 1 - semana exemplificativa de Julho de 2022 que espelha todo um período operacional em pico do ...), como correspondente aumento de tarefas associadas a Assistência de ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de terça-feira a quinta-feira:*

- Gráfico constante da intenção de recusa - Figura 1 - Curva de número de ... assistidas durante cada dia de semana exemplificativa de julho de 2022

**37.º**

Consequentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 1) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., varia ao longo dos dias da semana, mas e claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional, sendo relevante lembrar que uma partida e uma chegada são dois movimentos distintos de uma assistência a ..., implicando a execução de tarefas distintas a realizar pelo ...

**38.º**

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, tem, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 2 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana (linhas contínuas azuis e verdes) são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

- Gráfico constante da intenção de recusa - Figura 2- Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana

**39.º**

Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo RH suficientes disponíveis, ficam por alocar e por executar tarefas em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço (por exemplo, as...), com a consequente perda de clientes da ....

**40.º**

Na realidade, existem exigências imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra, efetivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho de alguns ... da área de ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.

**41.º**

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação coletiva aplicável! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), e em todos os dias da semana (365 dias/ano), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!

**42.º**

É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho por turnos rotativos e irregulares de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho, assegurando assim uma assistência regular aos ... clientes, bem como a segurança ...

**43.º**

Conforme amplamente explanado, 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, trabalhadores estes que já agora, em média, apenas têm direito a um fim de semana completo, na melhor das hipóteses de sete em sete semanas; e
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;

**44.º**

Em resultado a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, diretamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de ... no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 3), que a duração média dos atrasos dos ... dos clientes assistidos pela ..., medida em minutos, é consideravelmente maior aos Sábados e aos Domingos, acumulando-se, p. ex. aos Domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:

- Gráfico constante da intenção de recusa - Figura 3 - acumulação de minutos de atrasos de ... assistidos pela ... nos dias da semana

**45.º**

No âmbito das suas relações comerciais com as ... clientes que a contratam para prestação de serviços de ..., para além de ter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de ..., encontra-se a ... obrigada a prestar os referidos serviços em determinado período de tempo, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações monetárias por minutos de atraso ("malus"), que variam (incrementam) conforme o tempo dos atrasos sofridos.

**46.º**

Consequentemente, o valor das penalizações médias ("malus") impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos ... prestados e que tem de ser pagas pela ..., são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 4 infra, em montante que ascendem a mais de € 10.000,00 (dez mil euros), em cada domingo, o que corresponde a um valor muito superior ao que, em média, se regista nos dias da semana e que poderiam ser evitados, se todos os dos recursos dos ... não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

- Gráfico constante da intenção de recusa - Figura 4 - Valores medias das penalizações aplicadas à ... por atrasos verificados nas assistências

**47.º**

Finalmente, outra consequência das dificuldade de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de recursos humanos dos ..., indisponíveis porque beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, é a necessidade de solicitar a prestação de trabalho suplementar aos recursos humanos que não têm horários flexíveis de 2ª a 6ª, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido número de fins de semana completos que gozam durante um

ano civil, muitas vezes ainda atendem positivamente a solicitação da empresa para trabalhar aos Sábados e Domingos, quando estes são dias de descanso semanal previstos no seu horário de trabalho, prestando trabalho suplementar.

**48.º**

*Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da ... para o Sábado dia 2 de julho de 2022, relativamente aos ... ..., verifica-se que nesse dia teriam de estar ao serviço ... (...) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço ... (...). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a ... só para esse dia, horas que não seriam necessárias caso o número de horários flexíveis, em especial os regulares com prestação de trabalho unicamente de 2ª a 6ª feira, fosse menor:*

- Gráfico constante da intenção de recusa

**49.º**

*Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, surge esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, atualmente, um custo adicional muito elevado e com tendência a aumentar devido ao aumento da operação no ... de 2022.*

**50.º**

*Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recurso ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que estão disponíveis para trabalhar dentro do horário da sua área de 2ª feira a domingo) para colmatarem ausências de trabalhadores (colegas seus) em determinados períodos do dia ou dias da semana, já que aqueles nesses períodos se encontram indisponíveis atendendo a escolha individual de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade que fizeram.*

**51.º**

*Recorde-se, mais uma vez, no dia 2 de julho de 2022, o quadro de ... de ... requisitou um défice de 49 (quarenta e nove) recursos humanos (FTE) em relação àquilo que seria o número mínimo de recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 289 de 338), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa!*

**52.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, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de beneficia de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitira distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a melhor satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela ....*

**53.º**

*Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais das ... equivale ao cumprimento dos níveis de segurança exigíveis na ...: só quando a ... consegue cumprir com os seus níveis de serviço inerentes às suas necessidades operacionais, e que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na ..., devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

**54.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,*

**55.º**

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

**56.º**

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 56º 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.*

**57.º**

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho durante a semana, bem como a escolha da amplitude horária feita unilateralmente pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua como 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.*

**58.º**

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do( a) Trabalhador(a) em regime flexível, com amplitude horária entre as 06h00 e as 15h00, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 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!*

**59.º**

*Ficando determinada, em sede de pareceres da CITE, uma rotatividade na concessão de horários flexíveis aos trabalhadores da ..., rotatividade avaliada em função da equipa de trabalho ou sector em que os trabalhadores que os solicitam se integram, distribuindo equitativamente a concessão e gozo dos horários flexíveis, será possível atender a todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, mantendo estes o direito ao aludido horário flexível, podendo, no entanto, verem reduzido o seu gozo, por períodos pré-determinados, e na medida do estritamente necessário para permitir a outros trabalhadores, que tenham também requerido horários flexíveis, possam também, na medida do possível, usufruir desses horários, sem se comprometerem as necessidades imperiosas de funcionamento do serviço que continuam a ter de ser asseguradas.*

**60.º**

***Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com amplitude horaria entre as 06h00 as 15h00, ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explanados 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 ..., propondo-se, depois de ter sido atingido uma percentagem muito significativa de trabalhadores ... com horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais (24h/dias), como objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ... uma rotatividade na concessão do horário pretendido, em que num período de um ano, o(a) Trabalhador beneficia durante um ou dois meses seguidos o horário flexível solicitado e, respetivamente, no mês ou dois seguintes, presta trabalho integrado no horário de trabalho do sector/equipa de trabalho no qual se encontra integrado, conseguindo-se, assim, por um lado assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores.***

*(...)*”

**1.4.** O trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(...*

*Resposta a intenção de recusa da ..., ao meu pedido de renovação do HE, com alteração das folgas, vossa comunicação ... de dia 06 de julho de 2022.*

*A empresa invoca intenção de recusa ao meu pedido de alteração do meu horário especial ao abrigo da parentalidade, nomeadamente nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Relembro o mail enviado para a Dra. ..., na qualidade de DRH no dia 04/05 e novamente enviado a 25/05. Só depois do pedido de intervenção a Comissão de Trabalhadores por falta de resposta ao meu pedido e que me foi solicitado que fizesse novamente o pedido, mas para o ..., o que fiz a 17/06.*

*É meu entendimento que a empresa não cumpriu como disposto no artigo 57.º, ponto 3 no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, o que não se verificou, pois, o primeiro pedido foi feito a 04 de maio, era obrigação da DRH responder ao pedido, ou encaminhar para quem analisa e responde a estes pedidos, informando-me de tal, o que não fez, como tal interpreto que na ausência de resposta, o meu pedido é aceite.*

*Relembro que não foi um pedido de horário especial, foi pedida a alteração ao horário especial já praticado, nomeadamente as folgas, para poder prestar cuidados imprescindíveis e inadiáveis ao meu filho menor.*

*Pelo exposto solicito a integração no horário solicitado por incumprimento, por parte da empresa, nos prazos de resposta.*

*Contudo e salvaguardando a minha posição, reforço a necessidade de praticar o Horário Especial, como tal apresento a resposta, a vossa intenção de recusa.*

*Nos vários argumentos apresentados por vós, como facilmente saberão, não é do meu conhecimento todo e qualquer gráfico apresentado, tal como numero de trabalhadores necessários na operação...*

*A empresa não pode fazer tratamento desigual entre trabalhadores que solicitem horário especial, invocam vós, que já existem outros colegas a praticar Horário Especial, configura discriminação esse argumento para recusarem o meu pedido.*

*Invocam ainda que a data da resposta estarão cerca de 8.000 mil ..., certamente não será por minha culpa ou por praticar horário especial, será certamente pelo número de ..., cancelamento de ..., capacidade insuficiente dos ..., insuficiência de recursos, insuficiência de material, incapacidade das infra estruturas ... e mais um rol de razões, nunca por eu praticar Horário Especial...*

*Relembro que já pratico Horário Especial, peço apenas e somente uma alteração de folgas, com folgas fixas ao fim de semana por ser pai de criança menor e precisar dos meus cuidados imprescindíveis e inadiáveis, nomeadamente devido ao encerramento do estabelecimento de ensino durante o fim de semana e não ter alternativa de onde o deixar, como saberão é crime o abandono de criança e não tendo por isso alternativa se não o mesmo ficar aos meus cuidados e guarda nestes dois dias da semana.*

*Não podem argumentar que não me podem atribuir o horário devido a exigência imperiosa do funcionamento da empresa, pois se estiver de baixa, seguro, férias a empresa não deixa de laborar, tal como não deixa antes e depois de sair do serviço ou nas minhas folgas.*

*Relembro ainda que a empresa não renovou contrato com muitos trabalhadores nos últimos dois anos, tendo neste momento défice de trabalhadores necessários à operação em várias áreas e não só no setor onde estou alocado. Não terei de ser eu prejudicado nos meus direitos consagrados no Código de Trabalho, nomeadamente ao abrigo da parentalidade e conjugação da vida profissional e pessoal por a empresa não fazer as contratações necessárias as exigências atuais da operação.*

*Recorre a empresa permanentemente ao trabalho de Empresas de Trabalho Temporário durante o ano inteiro, como tal facilmente se conclui que o quadro de trabalhadores da empresa é insuficiente para a normal operação, deverá a empresa reforçar esse quadro, fazendo para tais horários que cubram as necessidades operacionais ao invés de recusar o pedido por mim efetuado para cuidar do meu filho menor ao abrigo da parentalidade consagrado no Código de Trabalho.*

*Invocam a convocação de outros trabalhadores para trabalhar em folga nos períodos em que outros trabalhadores estão de folga, certamente melhor do que eu, saberão que essa solicitação é diária e não só nos dias da minha folga, como tal é um argumento inválido.*

*Pelo exposto, reforço o meu pedido de Horário Especial ao abrigo dos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*(...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:**

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e

a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime

de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora:

- Proporcionar ao trabalhador(a) as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho (CT)];
- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes

casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhador solicita que lhe seja elaborado um horário flexível no período compreendido entre 6h00 e as 15h00, de 2ª a 6ª feira e na semana seguinte com entradas a partir das 6h00 e saídas até às 15h00, excluindo feriados.

Solicitou que tal horário fosse elaborado pelo período de 1 (um) ano.

**2.28.** Da análise realizada ao pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo não respeita os requisitos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente ao não declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.

**2.29.** Ainda que o trabalhador já venha a usufruir de horário flexível, o certo é que a prorrogação/renovação de um pedido de horário flexível, deverá seguir toda a formalidade e tramitação como se de um novo pedido se tratasse, o que, no caso em concreto não sucedeu.

**2.30.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, conforme determina o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.32.** Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, contendo as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, e indicar qual o período em que pretende ver elaborado o horário solicitado.

**2.33.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à

entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **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 ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).**