

## PARECER N.º 297/CITE/2023

**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 CITE-FH/1076/2023**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 02.03.2023, por correio eletrónico, 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 Área de ...

**1.2.** Em 02.02.2023, por carta registada, rececionada a 03.02.2023, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(…)

..., trabalhadora (...), com a categoria de ... a desempenhar funções no Departamento/ Área de ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os seus filhos ..., ... e ..., nascidos em .../.../2015, .../.../2016 e .../.../2019, respetivamente, porquanto não possui estrutura familiar que permita o seu acompanhamento diário, a nível escolar, designadamente no que tange à sua entrega e recolha no estabelecimento de ensino e acompanhamento durante os fins de semana. Assim, considerando que os horários de entrega e recolha são, para a ..., entrega às 09h00m e levantamento às 17h00m, para a ..., entrega às 08h30m e levantamento às 17h00m e para a ..., entrega às 09h00m e levantamento às 17h00m e, atento o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, proponho um horário regular de segunda a sexta-feira, nos seguintes termos:

- Período de início: às 09h30m ou 10h00m Horas e termo às 13h30m Horas, cumprindo assim o período de presença obrigatória de 3:30horas;
- Período de início: às 13h30m ou 14h30m Horas e termo às 16h00m ou 16h30m Horas, cumprindo assim o período de presença.

*Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal {35 horas}, em média de cada período de quatro semanas e que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme certidão obtida através do portal das finanças que aqui junto.  
(...)”.*

**1.3.** Em 23.02.2023, por carta registada, rececionada a 24.02.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, que se reproduz em súmula:

“(…)”

*Lisboa, 18 de Fevereiro de 2023*

**Carta registada com Aviso de Receção**

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

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a boa recepção do pedido de V. Exa., recebido a 3 de Fevereiro de 2023, nos termos do qual requer um horário flexível em regime regular com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, (exceto feriados), nos seguintes termos: (I) período de início às 09h00m ou 10h00m e termo às 13h30, cumprindo um período de presença obrigatória de 3h30; (II) período de início às 13h30m ou 14h30m Horas e termo às 16h00 ou 16h30.*

*Não obstante ter sido, a 08.02.2023, solicitado um esclarecimento quanto ao período normal de trabalho que pretende efetuar ao abrigo deste pedido, na ausência de resposta, 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 recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação. (...)*

**FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO FLEXIVEL**

**I – DO PEDIDO APRESENTADO PELO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:**

- 1. No pedido de horário flexível apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ... a mesma limita-se a informar que: [...]*
- 2. Considerando que na Empresa ... o período normal de trabalho previsto no Acordo de Empresa ("AE") em vigor (publicado BTE nº ..., de .../.../2012) é de 7h30/dia e 37h30/semana (cl.ª 24ª, nº 1 do*

AE), não resulta do pedido apresentado pelo( a) Trabalhador( a) se afinal pretende trabalhar a tempo parcial ou a tempo inteiro, já que o período de trabalho semanal de 35h00 indicado pelo( a) Trabalhador( a) não corresponde ao PNT semanal previsto na Empresa e no AE em vigor.

3. Acresce que o(a) Trabalhador(a) não indica o prazo pretendido para a prática de horário flexível.

4. Sendo que o disposto no artigo 57.º/1 do Código do Trabalho impõe ao trabalhador “indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”.

5. Não obstante a lei não preveja expressamente a consequência para a falta de indicação do prazo, esta omissão gera a total impossibilidade de a Empresa poder ajuizar dos condicionalismos do pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a), quer relacionados com a evolução do negócio e situação da empresa, quer do ponto de vista de organização interna e adequação e respeito para com os direitos dos restantes trabalhadores.

6. Pelo que, face a este pedido, incerto inclusive quanto ao PNT pretendido pelo(a) Trabalhador(a), Empresa está impossibilitada de avaliar o impacto da fixação de horário flexível ao Trabalhador(a) requerente na organização produtiva, privando-a de qualquer informação para sustentar a – indispensável - fundamentação e por isso, face ao pedido apresentado e a falta de elementos essenciais do mesmo, a Empresa encontra-se isenta do dever de resposta [apesar de ter solicitado esclarecimentos ao(a) Trabalhador(a) quanto a este aspeto].

7. Nesse sentido, veja-se, por exemplo, Parecer CITE n.º 80/CITE/2006:

[...]

**Não obstante, sempre se dirá que:**

## **II - DA ESCOLHA DO HORARIO PELO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:**

8. No caso em apreço, o pedido de horário apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ... ao abrigo do regime de horários flexível nos termos do artigo 57º do CT, tem contornos que muito dificilmente permitem a qualificação do horário como ‘flexível’, porquanto o(a) Trabalhador(a) solicita que a prestação de trabalho ocorra unicamente de segunda-feira a sexta-feira limitando a sua prestação de trabalho entre as 09h30 e as 16h30.

9. Na verdade, o pedido do (a) Trabalhador(a), com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, que não correspondem a uma prestação de trabalho a tempo completo, nem contemplam o intervalo de refeição e de descanso diário que se impõe ao fim de seis horas de prestação de trabalho consecutiva, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, nem da prestação de trabalho a tempo parcial prevista no artigo 55.º do CT.

10. Isto porque, numa empresa com laboração contínua - como infra se demonstrará -, com atividade operacional de segunda-feira a domingo, inclusive feriados, e em amplitude horária de 24h/24h, em

365 dias por ano, em que a prestação de trabalho tem, necessariamente, sempre de ocorrer em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas a estabelecer pelo empregador,

11. O(A) Trabalhador(a) que pretende escolher o(a), os dias da semana em que prestará trabalho, bem como o horário de entrada e de saída!

12. 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,

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

14. [...]

. [...]

20. Não obstante o contexto organizacional e operacional da empresa (infra exposto), ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, em jeito de tentativa de acordo com o( a) Trabalhador(a) e no âmbito do verdadeiro espírito do regime do horário flexível, contrapropôs a Empresa uma prestação de trabalho com amplitude horária mais reduzida do que o H24, nos seguintes contornos:

(i) Horário a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana) com a amplitude 10H-16H00, com gozo de descansos semanais ao fim de semana de 15 em 15 dias; ou em alternativa,

(ii) Horário de 2ª a 6ª, a tempo completo, mas com maior amplitude de prestação de trabalho, isto é, das 06H00-16H30.

21. Sendo que ambas as propostas foram rejeitadas pelo( a) Trabalhador(a)

[...]

### **III - Enquadramento e Organização dos Horários na ...**

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

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

26. 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 ..., regular e não regular, assistindo a ...

27. Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL .../99, de ..., 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 ...;
- f) Categoria 6- assistência de limpeza e serviço do ...;
- g) Categoria 7- assistência de ...;
- h) Categoria 9- assistência de operações ... e gestão das ...; e
- i) Categoria 10 - assistência de ...

28. No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

29. 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.

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

31. 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 ..., de ... 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».

32. 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.*

33. *Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à S., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de Assistência ... (...) 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.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup> do Anexo ao AE ... e ...*

34. *Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, 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».*

35. *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 e publico e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.*

36. *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, contínuo 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.*

*37. Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., a ... 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 ..., de ... 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 ...*

#### **IV. SITUAÇÃO CONCRETA DO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:**

*38. O(A) Trabalhador(a) ... encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo a sua atividade no Setor do ... da área de ..., atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo,*

*39. Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Clausula 1a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... e «O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de ... e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados».*

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

*41. 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.*

#### **V- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA**

*42. Sem prejuízo de se entender que o estabelecido no art.º 56.º do CT só será aplicável aos pedidos que efetivamente correspondam a um pedido de horário flexível no termos legais supra melhor expostos, e não a pedidos específicos e alterações unilaterais de horários de trabalho apresentados pelos trabalhadores, ainda que designados de horário flexível, à cautela, seguirá a ... o procedimento previsto no artigo 57º do CT, pelo que aqui também apresenta a recusa do pedido do (a) Trabalhador(a), atento o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*43. 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 (2ª a 6ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o é o ...) e consequentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

*44. Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.*

*45. Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de ... do ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 14% e os horários flexíveis de 2.ª a 6.ª passaram de 3%, em 2018, para 19%, em 2023, do total dos recursos humanos disponíveis para aquele setor, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis para o efeito no sector de ... ( é preciso ter em consideração um ligeiro aumento de quatro ... de 344 para 380, que, no entanto também foi acompanhado de um aumento de trabalhadores a beneficiarem de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade)*

*[Fig.1- Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor (2018 vs. 2023)]*

*46. Para um quadro de 380 trabalhadores na área do ..., verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, vigoram mais 39 (trinta e nove) horários flexíveis não regulares e mais 62 (sessenta e dois) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.*

*47. Da Figura 2 infra, resulta clara e evidente, que de um quadro de 380 ... na área do ..., 195 (cento e noventa e cinco) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 51,% {cinquenta e um por cento), pelo que, tendo sido atingida uma percentagem superior a metade da força de trabalho dos ... da área do ... abrangida por horários flexíveis, terá de*



*ser equacionada uma solução paritária e de equilíbrio que passe pela rotatividade da atribuição e gozo de horários flexíveis entre trabalhadores e/ou rotatividade entre as necessidades pessoais dos trabalhadores e as necessidades operacionais da Empresa, sob pena de se tornar ingerível a gestão de recursos humanos e inexecutável a prestação de serviços de ... por parte da ...:*

[Fig.2 - Tabela]

*48. De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2a a 6a, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 30%, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 7:30 e as 18horas, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:*

[Fig.3 - Gráfico de barras]

*49. 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 número de ... assistidos ao longo da semana em função do número de ... registadas (Fig. 4 - semana exemplificativa de setembro de 2022 que espelha todo um período operacional em pico, 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 ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:*

[Fig. 4 - Gráfico]

*50. Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 4) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., varia ao longo dos dias da semana, mas é claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional;*

*51. 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 5 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:*

[Fig.5 - Gráfico]

*52. 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 horaria, numa semana de pico operacional de setembro de 2022, exemplificativa e representativamente para todo um período operacional de 2022, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):*

*Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço*

*Linha azul - Necessidades de RH*

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

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

53. [Fig.6 - Gráfico]

54. *A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao fim-de-semana (em especial ao Domingo (Figura 7, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha e mancha azul, verifica-se ser insuficiente, praticamente em todas as faixas horarias, mas principalmente nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00).*

55. *Aliado a este facto, surge a impossibilidade de se movimentarem/alocarem os recursos que praticam horários flexíveis com amplitude horaria reduzida, isto e, das 07h30 as 17h30, para horários operacionais em que se verificam falhas de cobertura de recursos humanos para satisfazer as necessidades operacionais.*

56. *Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 9 e as 16horas (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a ... não pode, por via de restrições horarias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horarias deficitárias em recursos humanos.*

57. *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 a ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da ... Na realidade, existem necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o numero de RH que se encontra, efetivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho dos ... da área de ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.*

58. *Por outro lado, e possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 6, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira (exemplificativamente num dia de quarta-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 cumulo de ter*

*um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetiva - 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 enorme mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas).*

*59. Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam par alocar, necessariamente, pelo facto de, decorrente da concessão de horários especiais com restrição horária e diária, os restantes horários não conseguirem estar planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o 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.*

*60. 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!*

*61. 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 efetivas da ..., já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

*62. Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do setor em que um(a) Trabalhador(a) está 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 têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.*

*63. 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.*

*64. Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de*

*resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.*

*65. Neste momento, é público e notório (sendo frequentemente mencionado nos canais noticiosos) que a situação nos ... (e ...) tem de ser descrita como operacionalmente muito complicada, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços de assistência ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de uma ...*

*67. Sucede que o aumento exponencial de ... com ... (em especial do ...) 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 número suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do número de ... que atualmente se efetuam no ...*

*68. Uma das consequências desta falta de recursos humanos, resultam naquilo que é denominado 'irregularidades operacionais', que na área do ... leva a longas filas de espera de ... para poderem concluir o ... e/ou entregar a ... que pretendem despachar, com consequente atraso na ..., isto porque não existem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias ou dias da semana para poderem ocupar todos os balcões de ... estipulados para determinados ... ou porque, na ..., os trabalhadores são em número insuficiente para concluir um ... no tempo contratualmente acordado.*

*69. Contudo, essa não é a única nem a mais grave consequência da concentração de mais de 50% dos trabalhadores em apenas um horário, e, inversamente, a ausência de trabalhadores em número suficiente em outros horários.*

*70. Resulta das normas de segurança ... disposições muito concretas que obrigatoriamente tem de ser respeitadas, sob pena de colocar em risco a segurança e a vida dos ...*

*71. Entre as referidas normas incumbe especial atenção, nestas situações, das normas de segurança respeitantes ao procedimento de entrega das bagagens que deverão ser carregadas para o porão da ..., bem como e mais grave, as normas de segurança que devem ser observadas num local de extrema importância para que o ... decorra sem incidentes e que fazem parte das funções do(a) Trabalhador(a) requerente.*

*72. Trata-se das funções exercidas na ..., na qual terão de ser observadas normas de segurança muito apertadas, sob pena de não fiscalizar convenientemente quem entra, de facto, no ... Note-se que este é o último ponto de controlo de quem entra no ... A partir deste ponto, caso não tenham sido observadas as regras de segurança, todos os ... poderão ficar em risco sério.*

*73. Este procedimento, para o ... com um poderá parecer ate inócuo, mas, do ponto de vista da segurança ... verificou-se já ser um ponto essencial para que o ... decorra sem incidentes.*

74. *Bastará uma desatenção pelo ... presente no ..., motivada pelo facto de estar cansado por acumular muitos turnos noturnos ou muitos turnos sucessivos ao fim de semana, em que o número de ... assistidos e, como já demonstrado, substancialmente maior, para, no limite (mas que é uma contingência real), sem intenção alguma, deixar entrar na ... quem não deve, e com isso colocar as vidas dos restantes ... em causa.*

75. *Esta situação, ainda que se possa pensar ser cinematográfica, de facto existe e coloca-se. Muitas das vezes em que cada pessoa ..., não lhe passará pensar em tudo o que pode ocorrer se as normas de segurança não forem escrupulosamente seguidas pelos responsáveis pelo seu cumprimento.*

76. *Conforme já supra referido, em face do acréscimo exponencial do pedido de horários flexíveis, a empresa viu-se numa situação em que mais de metade da sua força de trabalho - que foi contratada para trabalhar em regime de turnos rotativos 7 dias por semana e 24 horas por dia - escolhe um e só um horário determinado, sendo este quase sempre aos dias úteis, de manhã ao final da tarde, ficando com poucos trabalhadores para suprir as faltas nos outros horários e dias de trabalho, sobrecarregando-os com sucessivos horários mais penosos.*

77. *Ora, com todo o respeito que tem de existir - e de facto existe - por todos os trabalhadores pais e mães, não será de respeitar também todos aqueles que, não sendo pais e mães, são pessoas cujo direito ao descanso também lhes é devido?*

78. *Com todo o respeito que tem de existir - e de facto existe - por todos os trabalhadores pais e mães, não será de respeitar todos os ... e que, muitas vezes sem o saber, estão a colocar as suas vidas em risco, pois quem tem obrigação de respeitar as normas de segurança pode estar cansado, estar a trabalhar contrariado por não ter tantos fins de semana ou noites para estar com a sua família como os colegas, contratados para as exatas condições destes?*

79. *Não serão esses ... também pais e mães de crianças que têm o direito a ser protegidos?*

80. *E bem sabido que, neste momento, não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o(a) Trabalhador(a) 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 medidas do possível, otimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!***

81. *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 e ainda mais acentuada, são de três índoles:*

a) *Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*

b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;

c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados.

82. No contexto da promoção de uma rotatividade na concessão de horários flexíveis, o que se torna imperativo, não só para se conseguir assegurar as necessidades operacionais, mas também para se estabelecer uma equidade entre trabalhadores, **todos eles com direito de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.**

83. Verifica-se que, atualmente, os ... que não se encontram integrados em horários flexíveis, **apenas gozam entre 6 (seis) a 7 (sete) fins de semana completos, durante um ano**, o que corresponde a possibilidade de um gozo de um fim de semana completo de sete em sete semanas, sendo que desde o ano de 2018, como consequência do aumento contínuo de concessão de horários flexíveis, o número de fins-de-semana completos em horário previstos para trabalhadores que praticam os horários que satisfazem as necessidades operacionais reais e que preveem a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas tem vindo a diminuir substancialmente, inviabilizando que, também estes trabalhadores possam conciliar a sua vida pessoal e profissional.

84. Também 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 (que representam já quase 20% do RH ... do Setor de ...), podendo constatar-se através do quadro seguinte, Fig.8., 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:

[Fig.8 - Gráfico de barras]

85. No âmbito das suas relações comerciais com as ... clientes que a contratam para prestação de serviços de ..., para além de deter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de ... (...) - como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no ato do ..., 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.

86. 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 9 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 mais de metade dos recursos dos ... de ... não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

[Fig.9 Gráfico de barras]

87. Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos recursos humanos dos ... de ..., 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 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido número de fins de semana completos que gozam durante um ano civil, muitas vezes ainda atendem positivamente à 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.

88. Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, atualmente, um custo adicional de, pelo menos, **€ 120.000/ano (cento e vinte mil euros) anuais**.

89. Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>, que representam quase metade (61%) dos horários flexíveis da área de ... atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tao debilitado como é o da ..., e que levou à declaração de insolvência da Empresa (como é publico e notório), cuja continuidade e, por isso, insustentável.

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

91. Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais dai 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 satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela ...*

*92. Ainda sobre este ponto, e em jeito de conclusão, importa sublinhar que entre as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, já tem vindo a ser defendido pela Doutrina, pelos Tribunais e pela própria CITE que cabem, naturalmente, as que se prendem com a necessidade de evitar a desorganização de turnos ou de equipas de trabalho, havendo, nessa medida, que levar em linha de consideração a situação de outros trabalhadores.*

*93. Na verdade, a fixação de horários de trabalho tem, normalmente, uma dimensão coletiva, impondo-se ao empregador a ponderação da situação dos diversos trabalhadores envolvidos, e não apenas ao trabalhador que solicita a prestação de trabalho ao abrigo de horário flexível, a praticar ‘das 8h30 as 17h00 e apenas em dias úteis’.*

*94. Sem embargo de todo o respeito que merece o princípio constitucional da proteção da maternidade e paternidade, consagrado no artigo 68.º n.º 1 da CRP, o mesmo deverá ajustar-se aos princípios, também eles constitucionais, de que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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 família!” (artigo 59.º n.º 1, al. b) CRP).*

*95. Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais da ... 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 é que pode garantir o cumprimento das regras de segurança na ..., fazendo assim cumprir os também direitos constitucionais da vida e integridade física de todos os que viajam, bem como o da propriedade privada dos bens que aqueles ... quando o fazem.*

*96. Devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*97. Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado pelo(a) Trabalhador(a), em amplitude das 09h30 e as 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, nem da prestação a tempo parcial do artigo 55.º do CT ( não é metade do praticado a tempo completo) não estando, conseqüentemente, sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstanciam uma a determinação unilateral de horário de trabalho, que é competência exclusiva do empregador.*

*98. Sem prejuízo, resulta ainda que não ser possível a Empresa conceder o horário regime flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., 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, o que constitui fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da Empresa.*

99. [...]

*100. Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de em regime flexível, com prestação de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas as 09h30 e saídas as 16h30, ao(a) Trabalhador(a) ..., porquanto:*

*a) O pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a) não cumpre o formalismo legal existente para o efeito e previsto no artigo 57.º n.º 1 do CT, porquanto a mesma não esclarece qual o prazo previsto para a medida, nem ainda a idade da filha que alegadamente necessita do seu apoio;*

*b) O pedido apresentado pela(a) Trabalhador(a) não se enquadra no disposto no art.º 56.º do CT, pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador; e,*

*c) O pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a), a ser um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, excede a metade do período normal de trabalho previsto na Empresa, ao qual a Empresa não dá o seu acordo, não cumprindo, conseqüentemente, os requisitos previstos no artigo 55º do CT; e,*

*d) Com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, por corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da ... na área de ..., o que, por um lado, impede que se assegurem as necessidades operacionais, e por outro, impossibilita um tratamento equitativo entre trabalhadores, designadamente quanto a penosidade do trabalho.*

[...]"

**1.4.** Em 01.03.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, explanando-se em súmula, sem prejuízo de se proceder à sua leitura na íntegra no processo:

- A trabalhadora mantém o pedido nos termos formulados, por as opções colocadas pela empresa não corresponderem às suas necessidades, alegando existir mau planeamento da empresa;
- A trabalhadora reitera o pedido de atribuição de um horário de segunda a sexta-feira, com amplitude compreendida entre as 09.30h e as 16.00h, por existirem esses tipos de horários na empresa, por existirem outros colegas na mesma área com horário semelhante ou até mesmo iguais ao que solicita, questionando as diferenças de tratamento;
- E em alternativa a prestação de trabalho a tempo parcial prevista no artigo 55.º do CT, com amplitude entre as 09.30h e as 16.00h, de segunda a sexta-feira, de modo a poder acompanhar

as filhas, principalmente ao fim de semana, de forma a não ficarem sozinhas, pedindo que seja atribuído pelo período de 3 anos:

- Refere que por o outro progenitor trabalhar, por turnos, numa ..., permanecendo alguns dias ausente, não pode assegurar o acompanhamento das crianças.

## **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, 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.

**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.

**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, 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>

**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

---

<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)

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 a trabalhadores e trabalhadoras 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)], bem como é dever facilitar ao/à 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 trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às filhas menores de 12 anos, requerendo a atribuição de um horário, de segunda a sexta-feira, com início às 09h30m ou 10h00m e termo às 16h00m ou 16h30m, declarando garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, de 35 horas e que as descendentes habitam consigo em comunhão de mesa e habitação. Em sede de apreciação, além de reiterar o pedido por ser o único que lhe permite prestar assistências às filhas, alega existirem outros colegas na mesma área com horário semelhante ou até mesmo igual ao que solicita e questiona as diferenças de tratamento.

**2.28.** A trabalhadora, em sede de apreciação, reitera o pedido de atribuição de um horário de segunda a sexta-feira, com a amplitude compreendida entre as 09.30h e as 16.00h. Em alternativa, propõe a prestação de trabalho a tempo parcial prevista no artigo 55.º do CT com a amplitude entre as 09.30h e as 16.00h, de segunda a sexta-feira, de modo a poder acompanhar as filhas, principalmente ao fim de semana, pelo período de 3 anos, referindo que o outro progenitor trabalha por turnos numa ..., permanecendo alguns dias ausente, não podendo assegurar o acompanhamento das crianças.

**2.29.** A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com os seguintes argumentos:

- Em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, por corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da ... na área de ..., o que, por um lado, impede que se assegurem as necessidades operacionais, e por outro, impossibilita um tratamento equitativo entre trabalhadores, designadamente quanto a penosidade do trabalho;
- O pedido não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, nem na prestação a tempo parcial do artigo 55.º do CT não estando, conseqüentemente, sujeito



as regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, porquanto o pedido apresentado com a amplitude das 09h30 e as 16h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana é inferior às 7h30 diárias e 37h30m semanais previstas na empresa e no Acordo de Empresa em vigor; não existindo acordo, a amplitude diária e semanal indicada excede o período normal de trabalho a tempo parcial, que tem de corresponder a metade do tempo praticado a tempo completo;

- Consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, competência exclusiva do empregador;
- Não indica o prazo pretendido para a prática de horário flexível.

**2.30.** Em momento anterior à análise do pedido da requerente, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão, que em relação à falta de indicação do prazo, se presume que a requerente o pretende fazer pelo limite legal, ou seja, até o menor perfazer os 12 anos de idade – cf. artigo 56.º/1 in fine.

**2.31. Ora, a trabalhadora faz um pedido de atribuição de horário em regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT. Posteriormente e em sede de apreciação, por o horário indicado ter uma amplitude inferior ao previsto em Acordo de Empresa, em alternativa, propõe trabalhar a tempo parcial, regime previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho, na amplitude indicada entre as 09.30h e as 16.00h, de segunda a sexta feira, pelo prazo de 3 anos.**

**2.32** Na verdade, **caso a trabalhadora pretenda usufruir de regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, deverá fazer um novo pedido** de acordo com a regras legais e supra enumeradas nos pontos 2.12 a 2.22 do presente parecer, nomeadamente, **indicando uma amplitude diária ou semanal que lhe permita cumprir o período normal de trabalho que está vinculada**, que não foi o caso.

**2.33. Por a redução para 35/h semanais, proposta pela trabalhadora, depender de acordo da entidade empregadora**, conforme dispõe o 3 do artigo 55.º do CT, que não era o caso, também, **caso pretenda fazer um novo pedido de trabalho a tempo parcial, deverá fazê-lo, contudo no pedido deverá constar todos elementos exigidos**, de modo a preencher os

requisitos de legitimidade do pedido, **em cumprimento do disposto no artigo 57.º do CT**, nomeadamente:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial – *vide* n.º 4 do art.º 55 do CT, no caso de terceiro filho ou mais, três anos.
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo, solicitando a sua prestação, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.34.** Desta forma e face ao acima descrito, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho, ou em regime a tempo parcial ou em regime de horário flexível, nos termos e em conformidade com exigido no artigo 55.º ou 56.º e em cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo que, no caso de regime de trabalho em horário flexível, a trabalhadora requerente deverá respeitar o período normal de trabalho diário a que está vinculada e no caso de trabalho a tempo parcial, ressaltando-se acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo, podendo solicitar a sua prestação, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.35.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação destes factos.

**2.36.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 ...

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível, nos termos constantes do artigo 55.º, 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está vinculada ou indicando, no caso de trabalho a tempo parcial, ressaltando-se acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo, solicitando a sua prestação, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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, 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 29 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE**

**VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À  
MESMA ATA.**