

## **PARECER Nº 463/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

Processo n.º 2120-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 03.05.2023, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnico de ... (...) naquela organização.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 06.04.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Exmos (as). Senhores (as),*

*..., a desempenhar funções de ... - Técnico ... na ..., como n.º ..., vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho {CT}, requerer a V. Exas. o seguinte:*

*1. A requerente é mãe dos menores ..., nascido a .../.../2019, de 03 anos de idade e de ..., nascida a .../.../2022, de 5 meses de idade.*

*2. Os menores residem com a requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração da Junta de Freguesia.*

*3. Atendendo às idades das crianças, a requerente presta-lhes cuidados diários imprescindíveis para os seus saudáveis desenvolvimentos.*

4. Pois com o horário de trabalho atualmente em vigor, a requerente não consegue cumprir com os seus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros.

5. Juntamente com os seus filhos, a requerente tem uma família monoparental, pois não vive com o progenitor e, em bom rigor, este só a apoia em determinadas alturas e também dentro das suas limitações horárias.

6. A requerente declara, ainda, que o pai dos menores tem atividade profissional e não exerce o direito ao horário parcial.

Face ao supra exposto,

1. Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que os seus filhos têm idades inferiores a 12 (doze) anos e com a ora requerente vivem em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até estes perfazerem a idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, nº1, a).

2. A requerente solicita que aceitem a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas às 10:00 e saídas às 18:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão de trabalho aos fins de semana e feriados, a partir do dia 26 de junho de 2023.

3. É de salientar que o objetivo deste horário é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

4. Motive pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP).

Junta: 1 (um) documento.”

**1.3.** Em 21.04.2023, via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

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

Exma. Senhora,

*Acusamos a boa recepção do pedido de V. Exa., recebido a 6 de Abril de 2023, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas 10h00 - 18h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos).*

*Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 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.*

*Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,*

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

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

*1.º*

*A ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ...*

*2.º*

*Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3.º*

*A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., ... e não ..., assistindo a ...*

*4.º*

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL .../..., de ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... 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 na ...;
- f) Categoria 6 - assistência de limpeza e serviço do ...;
- 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 ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.*

6.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 directamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.<sup>a</sup>, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.<sup>a</sup> Série, n.º ..., de ... - que «[...] sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

9.º

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup> 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 à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... em ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” e “...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

*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, nº 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respectiva actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.*

13º

*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 actividade da 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 nocturno, etc.*

14º

*Por ser essencial ao normal desenvolvimento da actividade operacional da ..., à 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 colectiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, nº ..., de ..., prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respectiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... e ...*

15º

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

16.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... é "o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os*

*princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as actividades de aceitação e ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.”*

17.º

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

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 informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização 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.*

19.º

*Apesar das necessidades operacionais na actividade ... que a ... presta serem de 24h/dia, 7 dias por semana e em 365 dias no ano, 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 ... de ... que se realizam (seja à ... ou à ...) na amplitude horária reduzida entre as 10h00 e as 18h30, e apenas de segunda-feira a sexta-feira (que não sejam dias feriados), já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.*

20.º

*Pretendo, ainda, que este horário flexível lhe seja desde logo concedido até os filhos perfazerem 12 (doze!) anos de idade, sem se terem em considerações eventuais alterações das circunstâncias particulares ou até a Empresa até essa data...*

21.º

*Sucede que nos últimos anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da protecção 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 a área do ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

22.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.*

23.º

*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 de 82 para 121 e os horários flexíveis de 2ª a 6ª passaram de 3%, em 2018, para 19%, em 2022, do total dos recursos humanos disponíveis para aquele sector, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efectivamente disponíveis para o efeito no sector de ...:*

[Imagem]

24.º

*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.*

25.º

*Da Figura 2 infra, resulta claro e evidente, que o reforço de quadro de trabalhadores na área do ..., não consegue ser acompanhada de um reforço de trabalhadores disponíveis durante todo o período de actividade operacional, já 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 inexecúvel a prestação de serviços de ... por parte da ...:*



[Imagem]

26.º

*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 12 para 74 trabalhadores, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de número de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:*

[Imagem]

27.º

*A verdade é que as necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade 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 Março de 2023 que espelha todo um período operacional em pico (o Verão ... de 2023 que acabou de iniciar), 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:*

[Imagem]

28.º

*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:*

29.º

*Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, têm, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 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:*

[Imagem]

30.º

*Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a ... e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, comparativamente entre um dia da semana (quarta-feira) e dia de fim-de-semana (Domingo), qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, numa semana de pico operacional de Março de 2023, exemplificativa e representativamente para todo um período operacional de o Verão ... 2023, 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)*

31.º

[Imagens]

32.º

*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 macha azul, verifica-se ser insuficiente, praticamente em todas as faixas horárias, mas principalmente nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00).*

33.º

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

34.º

*Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade, a recursos que a*

*... não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.*

35.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, com a consequente perda de clientes da ... Na realidade, existem necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra, efectivamente, 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.*

36.º

*Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 7, 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 cúmulo 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):*

37.º

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por 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.*

38.º

*Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação colectiva 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!*

39.º

*Sempre se dira 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 às necessidades operacionais efectivas da ..., já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

40.º

*Consequentemente, todos estas horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector 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.*

41.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.*

42.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 domingos).*

43.º

*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 em ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de uma ...*

44.º

*O aumento exponencial de ... com ... (em especial do ...) depois dos anos de acentuada quebra de actividade 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 actualmente se efectuam no ...*

45.º

*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 ... ou falta de ..., 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.*

46.º

*É 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!*

47.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; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, actualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, actualmente praticados;*

48.º

*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, verifica-se que na área de ..., os trabalhadores ... 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 à 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.*

49.º

*Também a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, directamente afectada 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 24% do RH ... do Sector 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:*

[IMAGEM]

50.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 ... (...) - como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no acto do ... (em balcões ocupados) e no ... (nas ...), 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.*

51.º

*Consequentemente, o valor das penalizações médias ("malus") impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos ... prestados e que têm 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 todos os dos recursos dos ... de ... não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:*

[Imagem]

52.º

*Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos 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 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.*

53.º

*Fruto desta indisponibilidade de recursos 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, actualmente, um custo adicional calculado em € 120.000/ano (cento e vinte mil euros), que tem vindo a aumentar devido ao contínuo aumento da actividade operacional e falta de recursos humanos em períodos operacionais críticos.*

54.º

*Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efectivos 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 2ª a 6ª, que representam quase metade dos horários flexíveis da área de ... actualmente em vigor, sem acarretar custos directos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como o é o da ..., e que levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.*

55.º

*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 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 à escolha individual de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade que fizeram.*

56.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 benefício 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 permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes à actividade desenvolvida pela ...*

57.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, é 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.*

58.º

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

59.º

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

60.º

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

61.º

*O(A) Trabalhador(a) ... apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma*



*necessidade operacional efectiva, já que o horário de trabalho no sector do ... onde actualmente se integra consubstancia um horário de trabalho de turnos irregulares e descansos rotativos, que tem uma amplitude horaria entre as 00h00 e as 21h30 e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.*

62.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 na área do ... nos períodos de maior intensidade operacional, ficando, necessariamente, comprometida a realização de tarefas de ... a executar pelo(a) Trabalhador(a), em especial aos fins-de-semana e feriados, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência a prestar pela ... aos seus clientes.*

63.º

*O regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho não alude, em parte alguma, à definição pelos trabalhadores das restrições que o empregador deve observar na elaboração dos respetivos horários de trabalho, incluindo dos seus dias de trabalho, prevendo-se tao somente a possibilidade de introdução de flexibilidade nas horas de início e termo da atividade, e mesmo assim tendo por referência as horas de início e termo de atividade definidas pelo empregador (em âmbito diametralmente oposto à rigidez solicitada).*

64.º

*Ao contrário do que parece ser o entendimento do(a) Trabalhador(a) quando solicita a atribuição de um horário flexível com indicação de um único turno (10h00-18h30), a prestar de segunda-feira a sexta-feira, não se está a cumprir o que é definido no regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho, já que esse não confere o direito ao(a) Trabalhador(a) de escolher um concreto horário de trabalho (ou os seus limites), incluindo quanto aos dias de descanso.*

65.º

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

66.º

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, segunda a sexta-feira, em amplitude horária entre as 10h00 e as 18h30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., 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!*

67º

*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, seria 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.*

68º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, com prestação de trabalho Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 10h00-18h30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efectiva da ... na área de ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se depois de ter sido atingido uma percentagem de superior a 50% fr 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), com o objectivo 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, respectivamente, 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.** Por CAR, em 28.04.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: V. Ref.: 0881 – Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho/..., trabalhadora nº .../Apreciação*

*Ex.mos Senhores,*

*Por referência à vossa comunicação nº 0881, recebida no passado dia 24 de Abril de 2023, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57º, nº4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*I – Do pedido e seus fundamentos*

*1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos, menores de 12 anos, ... nascido a ... de ... de 2019 e de ... nascida a ... de ... de 2022, nos termos dos art.s 56º e 57º do CT.*

*2. O horário requerido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 10h00 e saídas até às 18h30, de segunda a sexta-feira (com exclusão de trabalho aos fins de semana e feriados), a partir de 26 de junho de 2023.*

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

*Ora vejamos,*

*4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe dos menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento junto, na Rua ...*

*5. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários, tem em conta as suas idades e falta de autonomia, a Requerente necessita de entrar e sair do trabalho dentro da amplitude horária indicada.*

*6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha dos menores no estabelecimento de ensino. Os menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.*

*7. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, uma vez que as crianças, não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar os seus saudáveis desenvolvimentos e, até, a sua saúde.*

8. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, de forma a gerir a assistência aos seus filhos, uma vez que não têm qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, o que torna ainda mais premente a prática do horário requerido, por forma a programar eficazmente as rotinas dos menores e acautelar que nada lhes faltará.*

9. *Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.*

10. *Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descuidado – o que tem protecção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.*

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

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

*Vejamos que,*

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

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

14. *Não entendendo a Requerente que o seu pedido possa colocar em causa a operação da empresa. Aliás, a amplitude solicitada – das 10h00 até às 18h00 cobre a faixa de arranque da operação.*

15. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

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

Desde já,

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

Assim,

18. A Requerente é ... exercendo a sua actividade no Sector de ... da Área de ...

19. Ora, devido às actuais circunstâncias familiares, a manutenção do horário atual coloca inúmeros constrangimentos à trabalhadora na assistência e dever de cuidar dos seus filhos menores.

20. Sempre se dirá também que, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou tem formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, formação, contratações, etc).

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

22. Quanto ao argumento de que a atribuição do horário flexível ao trabalhador gera ineficiência operacional, será de afirmar que não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos ... a responsabilidade é da empresa.

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

24. *A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia". A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art. 57.º do CT.*

25. *O facto de a trabalhadora ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos dos seus filhos), designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.*

26. *Aliás, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular, de 2ª a 6ª feira, sempre se questionaria a quem serviria então a lei?*

27. *Acresce que a Requerente ... é contratada para as funções de ... cuja panóplia de funções é enorme e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela ... na multiplicidade de tarefas que existem na empresa, competindo a esta o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.*

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

29. *Sendo de referir também que, as necessidades de cada trabalhador são específicas, caso a caso, dependentes daquilo que é a sua realidade social e familiar.*

30. *Ao contrário do que foi alegado por V. Ex.as., nos artigos 67º e 68º, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*

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

32. *Na recusa, V. Ex.as enfatizaram os "limites" a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.*

33. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redacção do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" - outra conclusão não se poderia retirar.

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

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

Por fim,

Acrescerá dizer que:

36. O horário que a trabalhadora pratica actualmente tem gerado inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento às crianças pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito dos seus filhos de terem assegurados os cuidados e assistência necessários.

37. Por conseguinte, o horário requerido e agora mais bem explicitado, é apenas para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de tarefas, designadamente no período da manhã.

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.



**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 subseqüentes 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 7 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 à entidade empregadora 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.** 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)].

### III – O caso em análise

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de três anos e sete meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 10h00 – 18h30, de segunda a sexta-feira em dias úteis, sendo os dias de descanso semanal aos fins de semana.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma não tem enquadramento legal, nomeadamente ao abrigo do regime de horário flexível previsto no art.º 56º do Código do Trabalho, porquanto equivale à escolha de um concreto horário de trabalho, bem como dos dias de descanso semanal.

**3.3.** Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe *“depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um*

*modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”*. E o mesmo aresto refere adiante que *“Acréscce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.3.** Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar, no caso *sub judice*, se a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora sendo esta indispensável, que fundamentem a recusa de tal pedido, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

E tais exigências, conforme refere o Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, *“correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.4.** E nesta sede vem referir a entidade empregadora que do total de 380 trabalhadores com a categoria de ... afectos à área de ..., 195 praticam já horários flexíveis (regulares e não regulares), o que corresponde a mais de metade do total daqueles trabalhadores, pelo que, ainda que recusando a pretensão da trabalhadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço decorrentes da prática dos vários horários flexíveis em vigor, acaba por propor uma rotatividade na concessão do horário flexível solicitado.

**3.5.** Ora, efectivamente, e conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, não existe, nem poderia em bom rigor existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, possam praticar um horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho.

Todavia, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, todos os interesses em presença.

**3.6.** A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proc. nº 593/11.7TBMNC-G1, de 03-03-2016, que tal situação se verifica “*sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si.*”. E continua referindo que “*De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e*

*não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; já na segunda situação vigora a regra da prevalência, de harmonia com a qual o exercício do direito superior deve prevalecer sobre o exercício do direito inferior, por isso, só o direito superior pode ser exercido, ou só ele pode ser exercido integralmente, e o direito inferior não deve ser exercido, ou não deve ser exercido senão na medida em que tal exercício parcial já não colida com a produção do efeito próprio do direito superior.”*

**3.7.** Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se referiu que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em

---

<sup>1</sup> Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)



conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**