

## **PARECER N.º 686/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo nº CITE-FH/3346/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 11.07.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Operador ... (...) naquela organização.

**1.2.** Em 14.06.2023., via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificada com as seguintes informações:

- Quer um horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de 4 meses de idade, pelo limite máximo legal, nomeadamente, para estar disponível para a logística escolar da criança;
- Com horário de trabalho somente aos dias úteis, com entradas a partir das 5horas e saídas até às 15:30;
- Declara expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança; e
- Que a mãe do menor trabalha igualmente por turnos, «das 9 às 19horas à 2ª e 6ª, das 18:45 às 21:15 à 3ª e 5ª e das 9 às 13horas aos sábados».

**1.3.** Pela mesma via, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 04.07.2023, nos termos abaixo transcritos:

*«1- Enquadramento e Organização dos Horários na ...*

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

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

*3. 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 ... no ..., no momento*

e na hora em que os ...

4. 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 ...;
- 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 ...

5. 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. 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. Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

8. 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 ... - 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. Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE ... e ..., estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho

*em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*

*c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: cinco e oito horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*

*d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de quatro dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as meia-noite e as 7 horas, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*

*e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24), compreendendo a prestação de trabalho entre a meia-noite e as 8 horas segundo frequência mínima de quatro em quatro semanas;*

*h) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*

*g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;*

*h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a 24 horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;*

*i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

*10. 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 ... (...) e de Operador ... (...) 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 ...*

*11. 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».*

*12. 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.*

13. *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.*

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

15. *O(A) Trabalhador(a) ... encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador ... ("..."), exercendo a sua atividade no Setor de Assistência de ... da ..., atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, prestando trabalho integrado no horário de trabalho aplicável a área de ..., com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com descansos semanais obrigatórios e complementares rotativos, e com prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, para uma adequada satisfação das necessidades operacionais, integrado no horário de trabalho ... (Doc.1), que tem uma amplitude horaria das 00:00 à 1hora.*

16. *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 ... é «o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das ...; presta assistência nos ..., de ... e assistência na ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ...; conduz e opera equipamentos de assistência a ...; pode conduzir veículos dentro do perímetro do ..., nomeadamente, ... e procede ao reboque de ...».*

17. *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.

18. 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.

19. No caso em apreço, o(a) Trabalhador(a) ... integra a equipa de ..., que consiste e trabalhadores que prestam serviço de assistência na ..., sendo responsáveis pelo ..., respetivamente nas ... efetuados por ... clientes da ...

20. As necessidades operacionais da assistência dessa equipa de ... só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa de trabalho, em horários de trabalho com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com turnos irregulares e descansos semanais (folgas) rotativas.

21. Ora, a amplitude 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 ... aos ... que se realizam (seja ...) na amplitude horária das 5 horas às 15:30, de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábados e aos domingos não pretende realizar qualquer prestação de trabalho.

22. Acresce que, atenta a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) ..., das 5 horas às 15:30, os únicos horários de entrada a praticar pelo referido trabalhador, seria apenas os que medeiam entre as 5 e as 6 horas (atenta uma prestação de trabalho a tempo inteiro de 7h30/dia e regras de construção de horário regular), ficando de fora 12 (doze) horários de entrada previstos no horário de trabalho da área ... (Doc. 1), que no total prevê 14 (catorze) horários de entrada!

23. Certamente que sendo necessária a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, jamais as necessidades operacionais da área de ... poderão ser satisfeitas com a prestação de trabalho apenas de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão de prestação de trabalho aos sábados e domingos e exclusão do período horário entre as 15:30 e a 1 hora, pois como é do conhecimento público (porque praticamente todos somos ...), aos fins-de-semana também se realizam ... ao longo de todo o período diário, habitualmente até em maior número de que nos restantes dias da semana e durante uma grande amplitude horária!

24. Conclui-se que o pedido do(a) Trabalhador(a) impossibilita a assistência em terra necessária aos ... que a ... assiste e que tem de ser realizado pela área de ..., inclusive aos fins-de-semana em cumprimento dos planos operacionais de ... apresentados pelas ... clientes da ...

25. Por conseguinte, não é pelo facto de existir na matriz de horário de trabalho em vigor, um horário de entrada correspondente ao pedido do( a) Trabalhador(a) que se encontra satisfeita a necessidade operacional inerente a esse horário de trabalho, que só pode ser efetivamente satisfeita quando a prestação de trabalho é realizada em regime de turnos e com descansos rotativos conforme os horários de trabalho implementados e em vigor, que preveem a prestação de trabalho aos fins-de-semana.

26. Sempre se diga 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 tem a numeração/identificação ...), não constituem horários de trabalho que respondam as necessidades operacionais efetivas da ..., pois essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

27. Consequentemente, todos estas 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 esta 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.

28. Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este execute tarefas de assistência de ... na gestão de todas as atividades operacionais de assistência nos ... das ... clientes em todos os dias da semana, depois das 15:30 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os sábados e domingos, pelo que o serviço de assistência de ... ficará, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de ..., serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a ..., inclusive para a segurança ...

29. Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) ... o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2ª a 6ª feira, em amplitude 5horas-15:30, o(a) trabalhador(a) além de não trabalhar ao sábado e ao domingo, ficará indisponível para praticar todos os restantes turnos constantes da matriz do horário da área (horário ...), estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais exigidas pelos ... que tem de ser diariamente satisfeitas.

30. Ademais, nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2a

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

31. 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.

32. Neste momento, é público e notório, porque amplamente noticiado, que a situação nos ... nacionais (e internacionais) tem de ser descrita como extremamente complicada, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços de assistência em ..., um interveniente essencial no bom e seguro desenrolar de uma ...

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

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

35. 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, 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. 1 - semana exemplificativa de maio de 2023 que espelha todo um período operacional em pico), com o correspondente aumento de tarefas associadas a Assistência de ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de terça-feira a quinta-feira: [Gráfico]

36. Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 1)

*no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ... no ..., 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, sendo relevante relembrar que uma partida e uma chegada são dois movimentos distintos de uma assistência a ..., implicando a execução de tarefas distintas a realizar pelos ...*

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

*38. 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 número de RH que se encontra, efetivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho dos ... da área de Assistência de ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.*

*39. 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.*

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

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

*42. É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho por turnos*



*rotativos e irregulares de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho, assegurando assim uma assistência regular aos ... das suas ... clientes, bem como a segurança ...*

*43. Conforme amplamente explanado, os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três índoles:*

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana, trabalhadores estes que já agora, em média, apenas têm direito a um fim de semana completo, na melhor das hipóteses de sete em sete semanas; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira, atualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

*44. 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, veja-se que o horário de trabalho ... no qual o(a) Trabalhador(a) ... se encontra integrado, o gozo programado de descansos semanais seguidos aos sábados e domingos (fins de semana completos), distribuídos por trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de Assistência de ..., ocorre em média entre seis a sete semanas.*

*45. Por conseguinte, 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.*

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



segunda-feira: [Gráfico de barras]

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

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

49. 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 (Figura supra), 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.

50. Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... de Assistência de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, surge esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana apresentam, atualmente, um custo adicional muito elevado e com tendência a aumentar devido ao aumento contínuo da atividade operacional durante este ano de 2023.

51. 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 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.

52. Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam



*necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de beneficia de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitira distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela ...*

*53. 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 podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na ..., devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

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

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

*56. Designadamente, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 56º do CT [...]*

*57. Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua como é a da ..., que o(a) Trabalhador(a) conhecia perfeitamente e aceitou quando decidiu ingressar nos quadros da Empresa ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.*

*58. Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do( a) Trabalhador(a) em regime flexível, de segunda a sexta-feira, com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, em amplitude horária entre as 5horas e as 15:30, não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!*

*59. [...]*

*60. 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 5horas-15:30 e com descansos semanais fixos 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 a necessidade operacional efetiva da ... na área de ... de Assistência ..., 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), em especial aos sábados e domingo.*

*61. Sem prejuízo das necessidades operacionais já identificadas, com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ..., esta a Empresa na disposição de integrar o(a) Trabalhador(a) em horário de trabalho com a amplitude horaria solicitada, mas com rotatividade de descansos semanais, assegurando-se o gozo de descansos semanais aos sábados e domingos em fim de semanas alternados (de 15 em 15 dias), conseguindo-se, assim, por um lado melhor assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores».*

**1.4.** Rececionada a missiva do empregador em 05.07., o trabalhador realizou a sua apreciação em 07.07., essencialmente reiterando o solicitado.

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou mapa de turnos da área a que o requerente pertence.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias

subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT

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

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de

funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, o trabalhador solicita «horário de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, com entradas a partir das 5 horas e saídas até às 15:30».

**2.17.** Fundamenta o seu pedido na conciliação trabalho/família, nomeadamente, na assistência imprescindível e inadiável que tem de prestar ao filho menor, com 4 meses de idade, uma vez que a outra progenitora labora por turnos também, uns dias à tarde, outros à noite, um apenas de manhã, sendo necessário assegurar que alguém deixa/levanta a criança na/da creche.

**2.18.** Como prazo por que o pedido perdure, o requerente refere o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do menor – cf. artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** E menciona expressamente que vive com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, estão reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido de horário flexível, PNT incluído uma vez que, como a própria Intenção de Recusa refere (IR), dois dos 14 turnos possíveis estão abrangidos pela amplitude horária do requerido.

**2.21.** Das cerca de seis dezenas de considerandos arguidos pelo empregador na Intenção de Recusa (IR) relembre-se que a lei apenas permite deferir pedidos deste tipo perante dois tipos de situações: insubstituibilidade do trabalhador e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** Desta forma, nem serão analisados argumentos como o facto de o pedido pelo requerente não enformar um verdadeiro pedido de horário flexível, embora sempre se remeta a questão para o ponto **2.20**.

**2.23.** Tendo em conta que o requerente não é, certamente, o único ... de uma organização com a dimensão do empregador em causa, também não se estará perante a insubstituibilidade do requerente.

**2.24.** Sobra, portanto, o argumento das exigências imperiosas do funcionamento da organização, que desde já se refira improceder, pelos motivos que adiante se explanarão. Saúde-se, porém, a atitude do empregador, ao fazer uma contraproposta ao trabalhador, tentando aproximar-se do requerido pelo mesmo, na tentativa de maximizar a sua conciliação trabalho/família – cf. parágrafo 61.º da IR

**2.25.** Relembre-se então que não basta ao empregador alegar as ditas exigências imperiosas – há também que demonstrá-las, de forma a que a concessão do horário pedido seja a causa imediata para obstaculizar ao funcionamento normal da organização em causa.

**2.26.** E, aqui, tem de se reconhecer que não é isso que o empregador faz.

**2.27.** Até ao parágrafo 14.º da IR, o empregador limita-se a tecer factos inerentes à natureza da própria organização, que em nada acrescentam ou argumentam contra o solicitado.

**2.28.** Só chegado ao parágrafo 15.º (de 61.º) somos realmente confrontados com o caso concreto, objeto de análise do presente parecer. Em que, destarte, pouco ou nada ficamos a saber para além do que já era presumível, i.e., que o trabalhador era elegível para fazer um pedido deste tipo.

**2.29.** Tal como no ponto 2.27., nos parágrafos 16.º a 21.º da IR, o empregador limita-se a tecer factos inerentes à natureza agora da função profissional do requerente, que em nada acrescentam ou argumentam contra o solicitado.

**2.30.** E mesmo o parágrafo 22.º da IR limita-se a constatar algo que qualquer pessoa que cotejasse o pedido realizado com o mapa de turnos entenderia – que, dos 14 turnos existentes para a equipa na qual o requerente se insere, apenas dois se coadunam com a disponibilidade apresentada. E chega, diga-se, desde logo, para que o mesmo conforme um horário flexível. Na verdade, bastava até que só englobasse um único turno.



**2.31.** Ao longo dos parágrafos seguintes, o empregador lança-se numa diatribe só compreensível com o facto de não compreender como funciona a flexibilidade horária. A este propósito, é claro o parágrafo 26.º da IR: «Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis [...] não constituem horários de trabalho que respondam às necessidades operacionais efetivas do empregador, pois essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas».

**2.32.** A ser como o empregador escreve, o legislador teria então criado um regime legislativo especial, mas morto, no sentido de se aplicar a ninguém, pois sempre este argumento seria válido quando uma organização laborasse por turnos. O que, obviamente, não corresponde à realidade.

**2.33.** Se, como o empregador refere no parágrafo 28.º da IR, «o tipo de horário solicitado [...] não permite que [o requerente] execute tarefas de assistência de ... [...], pelo que o serviço ficará, necessariamente, comprometido», está claro que a flexibilidade horária não está a ser aplicada da forma correta.

**2.34.** Adiante é dedutível que já existem outros/as trabalhadores/as com este tipo de horário – cf. parágrafo 40.º da IR. E o princípio da igualdade de tratamento no acesso ao trabalho proíbe que titulares de gozo de um mesmo direito sejam tratados de forma díspar. Até porque inexistem *numerus clausus* ou prioridade de espécie alguma no que à flexibilidade horária diz respeito.

**2.35.** Pelo que, a única prática que o empregador tem de adotar é recorrer à chamada teoria da rotatividade, consistente em, perante um ou mais turno(s) saturado(s), que deixe(m) outro(s) a descoberto, ratear o(s) horário(s) mais pretendido(s) por todas as pessoas que a ele tenham direito – e que o tenham solicitado, bem compreendido. Desta forma, todos/as os/as requerentes serão prejudicados na mesma medida, o que equivale a dizer que poderão gozar do que pediram em percentagem similar. E assim se cumpre o supra aludido princípio da igualdade de tratamento no acesso ao trabalho.

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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, EM 2 DE AGOSTO DE 2023**