

## **PARECER N.º 877/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4202-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 29.08.2023, a CITE recebeu por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de Técnica ... (...) a exercer funções no Sector do ...

**1.2.** Em 31.07.2023, a trabalhadora submeteu através plataforma designada por ..., o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Exmos. Srs.,*

*Em 2021, requeri um ajuste (redução do PNT diário para 6 horas) ao meu horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, ..., nascida a .../.../2016, alteração motivada por ser família monoparental.*

*Após acordo com a empresa, fui integrada no horário ... com efeitos a 04/10/2021.*

*Tendo em atenção que todos os pressupostos que levaram ao meu pedido de ajuste do horário flexível se mantêm, venho pelo exposto solicitar a renovação da integração no horário ...*

*Adicionalmente adquirir um problema de saúde que me faz ainda mais sustentar o meu pedido.*

*Grata pela vossa atenção.*

*Subscrevo-me com os melhores cumprimentos*

*. (...).”*

**1.3.** Em 21.08.2023, por carta registada, rececionada a 23.08.2023, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa à trabalhadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

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

*Exma. Senhora,*

*Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., submetido via Plataforma ... a 31 de Julho de 2023, nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana) e em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas 08h30/15h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos).*

*Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente, ao que acresce recusa de concessão de acordo para prestação de trabalho a tempo parcial na falta de cumprimento dos formalismos legais previstos no artigo 55.º, n.º 3 e 4 e artigo 57.º, n.º 1, al. b), pontos i) a iii), ambos do CT. 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 prejuízo e com objectivo de se conciliarem as necessidades operacionais da área com as suas necessidades pessoais, reiteramos a proposta alternativa já apresentada, consistindo na integração no horário flexível na amplitude horário por V. Exa. indicado por um período de 7 meses, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrada.*

### **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 ...*

##### **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 ..., assistindo a ..., no momento e na hora em que os ...*

##### **4.º**

*Nesse sentido, encontra-se a (...), nos termos do Anexo I ao DL .../..., de ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência ... nas seguintes categoriais de serviços:*

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 — assistência a ...;*
- c) Categoria 3 — assistência a ...;*
- d) Categoria 4 — assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço ...;*

g) Categoria 7 — assistência de ...;

h) Categoria 9 — assistência de operações ... e gestão das ...; e

i) Categoria 10 — assistência de ...

#### 5.º

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

#### 6.º

Por esse motivo, a (...) encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo **período de funcionamento contínuo** durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

#### 7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da (...) os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

#### 8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa: a que a (...) se encontra vinculada — publicado no BTE., 1.ª Série, nº 6, de 15 de fevereiro de 2012 — que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos»

#### 9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, 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 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 (Porto Santo);

- 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 segunda 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 ... (...) 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 — 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 537.º n.º 2, al.h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

#### **13.º**

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, tem 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 220.º do CT), serve o propósito de assegurar que a actividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos

horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

**14.º**

*Por ser essencial ao normal desenvolvimento da 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 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**

*O(A) Trabalhador(a) ... (...) (doravante "...") encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico ... ("..."), exercendo, a sua actividade no Sector ..., atualmente com um período normal de trabalho a tempo parcial, a seu pedido e ao abrigo da protecção da parentalidade, com prestação de trabalho diário de 06h00 e 30h00/semana, em amplitude das 08h30 e as 15h30, concedida desde Outubro de 2021.*

**16.º**

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(à) 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 carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».*

**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 actividade, 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 ... aos ... que se realizam (seja à partida ou à chegada) na amplitude horária reduzida entre as 8h30 e as 17h00, 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**

*Sucedem que nos últimos 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 a área do ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

**21.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..*

**22.º**

*Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária, mas prestação de Trabalho de 2.º feira a Domingo) aumentaram de 82 para 128, ao que acresce um aumento de concessão de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de 2ª a 6ª passaram de 12, em 2018, para 68, em 2023, **perfazendo em 2023 um total de 196 (cento e noventa e seis) horários flexíveis naquele 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 ...:*

*Fig..1*

**23.º**

*Verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, na área do ... vigoram no total, mais 102 (cento e dois) horários flexíveis, dos quais 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.*

**24.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 196 (cento e noventa e seis) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 32% (trinta e dois por cento), pelo que, tendo sido atingida uma*

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

**25.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 68 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:*

*Fig.2*

**26.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 total de movimentos realizados ao longo da semana (Fig. 3 em função de uma semana exemplificativa de Junho de 2023 que espelha todo um período operacional em pico (o Verão ... de 2023), indicativo de variação correspondente do numero de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de movimentos aos fins-de-semana, que requerem a realização de mais tarefas de assistência às ..., culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:*

*Fig.3*

**27.º**

*Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 3) no artigo 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:*

**28.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 4 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:*

*Fig.4*

**29.º**

*Da análise do gráfico supra junto como Fig. 4, resulta evidente que o número de recursos humanos disponíveis e ao serviço aos sábados e domingos (linhas contínuas verde e azul) é muito inferior à quantidade de recursos humanos disponíveis entre 2.ª e sexta-feira.*

**30.º**

*Se alinharmos o gráfico da Figura nº 4 com o quadro da Figura nº 3, é fácil constatar que, p. ex. às terças-feiras, não obstante a actividade operacional registar em média menos 57 (cinquenta e sete) movimentos, isto é, apenas 415 movimentos comparados com os 472 movimentos efectuados a um domingo, o número de recursos humanos disponíveis, evidenciados pela linha intermitente a cor de laranja, é superior ao que se encontra ao serviço aos sábados e domingos.*

**31.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. 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 ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.*

**32.º**

*Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 5, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da protecção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efectivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efectiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.*

**33.**

*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.*

**34.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 actividade (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!*

**35.º**



*Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis, especialmente criados ao longo dos anos de acordo com a solicitação individual apresentada pelos(as) Trabalhadores(as) requerentes no âmbito da protecção 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.*

**36.º**

*Consequentemente, todos estes 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.*

**37.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.*

**38.º**

*A fim de se demonstrar a ineficiência operacional e de gestão de recursos humanos que advém da atribuição de mais horários flexíveis, em especial de horário flexível com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira, na área de ..., veja-se a seguinte tabela (Figura 5):*

*Figura 5*

**39.º**

*Da primeira linha da tabela constam o número total de trabalhadores diariamente ao serviço nos dias da semana indicados atenta a tipologia de horários de trabalho em vigor, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de 2.ª a 6.ª feira.*

**40.º**

*Na segunda linha da tabela junta como Fig. 5 espelha-se o número ideal de recursos ... na área de ... que seria necessário para fazer face às necessidades operacionais diárias, construído num cenário que não inclui horários flexíveis sem descansos semanais rotativas (prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª-feira).*

**41.º**

*Na sequência verifica-se que, de segunda a sexta-feira, actual e diariamente se encontram, em média, 20 (vinte) ... em excesso a prestar trabalho do que recursos que são efectivamente necessários para fazer face às necessidades operacionais.*

**42.º**

*Por sua vez, aos sábados e domingos regista-se um défice médio de cerca de 12 (doze) recursos diários face ao número mínimo diário para satisfação das necessidades operacionais efectivas da área de ... (13 RH ao sábado e 11 aos domingos).*

**43.º**

*A fim de se conseguir eliminar esta ineficiência horária e distribuição pouco equitativa de prestação de trabalho ao longo da semana, é preciso equacionar-se um cenário em que se insere uma rotatividade de gozo de descansos semanais obrigatórios e complementares, distribuindo os 20 (vinte) recursos em excesso de 2.ª a 6.ª-feira, para incluir prestação de trabalho aos sábados e domingo, o que equivale à introdução de um gozo de 5 (cinco) descansos semanais de 2.ª a 6.ª-feira.*

**44.º**

*Desta forma, ao invés dos 20 (vinte) recursos em excesso, apenas teremos 15 trabalhadores(as) ... a mais entre segunda-feira a sexta-feira, chegando-se assim ao número-limite ou quota-limite de horários flexíveis com prestação de trabalho exclusiva de segunda-feira a sexta-feira.*

**45.º**

*Conclui-se que necessitamos de proceder a um ajuste total de 27 (vinte e sete) recursos (12 devido ao desequilíbrio de cobertura aos sábados e domingos, a que acrescem 15 trabalhadores( as) com horários flexíveis cuja vigência se mantém) para ajustarmos ou até eliminarmos o desequilíbrio, melhor dizendo o excesso de recursos disponíveis, que se actualmente se registam de 2.ª a 6.ª-feira e que têm na sua origem a concessão de horários flexíveis, em especial os que apenas contemplam a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.*

**46.º**

*Vigorando, actualmente, na área de ... 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho sem descansos semanais rotativas (2.ª-6.ª-feira), o número máximo (quota) admissível de horários flexíveis sem prestação de trabalho aos fins-de-semana é de 41 (quarenta e um), que permitem uma cobertura mínima das necessidades operacionais, associadas à concessão de um determinado número de horários flexíveis para satisfação de necessidades pessoais para assistência a filhos( as) dos( as) trabalhadores( as) da ...*

**47.º**

*A quota-limite de 41 (quarenta e um) horários flexíveis com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira é obtida pela subtracção aos 68 recurso com horários flexíveis de 2.ª a 6.ª na área de ... actualmente praticados, dos 27 recursos cuja prestação de trabalho ao longo da semana tem de ser reajustada (68-27=41), o que corresponde a cerca 60% (sessenta por cento) dos horários flexíveis sem descansos semanais rotativas actualmente em vigor naquela área.*

**48.º**

*Fica, assim, demonstrado que a nível da gestão operacional é possível à ... absorver o impacto de uma certa percentagem de horários flexíveis, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, mas ultrapassada a quota referida no número anterior, o que já aconteceu neste momento, o impacto operacional negativo daí resultante já não consegue ser colmatado sem prejuízo para a*

*entidade empregadora, e para os restantes colegas de trabalho diga-se em abono da verdade, sendo necessário encontrarem-se soluções alternativas de gestão de recursos humanos.*

**49.º**

*Do supra exposto, conclui-se que a ... consegue gerir as necessidades de recursos humanos na área de ..., ajustando a cobertura de RH às necessidades operacionais, implementando um sistema de rotação de gozo de horários flexíveis com prestação de trabalho apenas de 2.ª a 6.ª-feira, possibilitando a concessão deste tipo de horários flexíveis durante cerca de 7 meses (60%) por ano aos(às) trabalhadores(as) que o solicitem, sendo que nos restantes 5 meses praticam o horário de trabalho em vigor naquela área operacional.*

**50º**

*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, atualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

**51.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 17% do RH ... do Sector de ...),*

**52.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 ... 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.*

**53º**

*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.*

**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 recurso 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 ...*

**57º**

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

**59.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.*

**60.º**

*O(A) Trabalhador(a) ... apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efectiva, pois não permite que este(a) 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.*

**61.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).*

**62.º**

*Ao contrário do que parece ser o entendimento do(a) Trabalhador(a) quando solicita a atribuição de um horário flexível com indicação de uma amplitude horária limitada e prestação de trabalho unicamente 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.*

**63.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 ..., que o(a) Trabalhador(a) conhecia e aceitou como modo de prestação de trabalho quando optou por integrar os quadros 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.*

**64º**

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana) em regime flexível, segunda a sexta-feira, em amplitude horária entre as 08h30 e as 15h30 e com descansos semanais 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!*

**65º**

*Acréscce que não está cumprido o requisito de formalismo legal no artigo 55º, nº 3 e 4 do CT, tendo o(a) Trabalhador(a) beneficiado desde Outubro de 2021 de prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo do regime da protecção da parentalidade, não havendo concordância da ... na continuação da prestação de trabalho a tempo parcial com período diário de 6h00 e 30h00/semana, que excede metade do tempo praticado na Empresa, para além de o(a) Trabalhador(a) se encontrar neste regime há já dois anos*

66º

*Sendo certo que a prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo da protecção da parentalidade exige, igualmente, que o progenitor declare: a) que vive em comunhão de casa e habitação com o filho; b) que não está esgotado o período máximo de duração da prestação de trabalho a tempo parcial; e c), declaração que o outro progenitor exercer actividade profissional e que não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial, o que o(a) Trabalhador(a) ... também não fez, em incumprimento com o previsto no artigo 57º nº 1, alínea b), pontos i) a iii) do CT*

67º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, **manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível a tempo parcial (06h00/dia e 30h00/semana), com prestação de trabalho Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 08h30 - 15h30 e com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ao(à) Trabalhador(a) ..., com fundamento a) no incumprimento das exigências de requisitos formais previstos no artigo 55º, nº 3 e 4 e da alínea b) do nº 1, do artigo 57º, ambos do CT, bem como, b) 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 efectiva da ... na área de ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se, com o objectivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ... e com o intuito de se criarem condições em que seja possível concederem-se de forma mais equitativa horários flexíveis, em alternativa:***

*I. a integração por um período de 7 meses no horário flexível indicado, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrada;*

**1.4.** Em 28.08.2023, foi rececionada a apreciação apresentada pela trabalhadora, datada de 21.08.2023 que se transcreve:

*"(...).*

*Carta Registada com Aviso de Receção*

*Lisboa, 24 de Agosto de 2023*

**Assunto: "V. Ref.: ... — Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho" — ... / APRECIACÃO**

*Exmos. Senhores,*

Por referência à comunicação n.º ..., recebida ontem, dia 23 de Agosto de 2023, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n. 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:

**I - Do pedido e seus fundamentos**

1. A Requerente **pretende renovar o horário flexível que vem praticando desde 04/10/2021**, para prestar assistência inadiável à sua filha ..., de 6 anos, nascida a 10.12.2016, até que esta complete os 12 (doze) anos de idade, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT (informação que por lapso não havia sido indicada no requerimento inicial e que agora se clarifica).
2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 08h30 e saídas até às 15h30 de Segunda a Sexta, excluindo feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, a partir de 4 de Outubro de 2023 (informação que também não foi indicada no requerimento inicial por se tratar de uma renovação e que agora se clarifica).
3. **Reitera-se que o horário requerido é o praticado pela trabalhadora desde Outubro de 2021, conforme referido pela empresa no artigo 15.º**.
4. Foi, portanto, com surpresa que a requerente recebeu esta recusa da renovação prática de horário flexível por parte da entidade patronal.
5. Vieram V. Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

6. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe da menor supra mencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento já junto no requerimento anterior mas agora se reenvia, na ... Para prestar à sua filha os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas, horário que já hoje pratica.
7. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor na escola. A menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.
8. Aos fins-de-semana e feriados o apoio familiar é também necessário. A criança, com 6 anos de idade, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.
9. Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive porque o progenitor, também trabalhador da mesma empresa trabalha em regime de turnos de segunda-feira a domingo, não partilhando o mesmo agregado familiar nem mesmo responsabilidades parentais, pelo que se trata de família monoparental. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio da menor, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fimde-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltar.
11. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.
12. 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 da sua filha, o que não pode ser descurado - 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***

***Por Impugnação***

13. *Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.*

*Vejamos que,*

14. *A protecção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33<sup>P</sup> 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 atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.<sup>2</sup> da Constituição da República Portuguesa).*

15. *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.*

16. *As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de seiscentos trabalhadores da ... que trabalham na área de ..., não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

17. *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.*

18. *E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.*

*Desde já,*

19. *Impugnam-se todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.*

20. *Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.*

21. *Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para suprir os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.*

22. *Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.*

*Mais,*



23. *A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou "especiais" geram ineficiência operacional, porém, 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, a responsabilidade é da empresa.*

24. *É referido na recusa que existe um considerável número trabalhadores afetos à área de ... a beneficiar de horários especiais e que tal leva a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores.*

25. *A Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.*

26. *Ao contrário do que foi alegado por V. Exas. (arts 58 e seguintes), a pretensão da 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).*

27. *Porém e apesar da letra da lei, V. Exas. vêm dizer como argumento para a recusa que a trabalhadora "escolheu os dias da semana" e o "horário de entrada e de saída".*

28. *De facto, é mesmo isso que a lei manda estipular: as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.*

29. *Argumenta também a empresa, que esta "verdadeira escolha" equivale a uma elaboração/alteração ao horário que compete ao empregador.*

30. *O que a ... esquece é o preceituado no art. 56.º, n.º 3, al. b), que refere que tal horário flexível — o mesmo que compreende as horas de início e de termo do período normal de trabalho que garante a flexibilidade com as suas responsabilidades parentais — é elaborado pelo empregador indicando os períodos para início e termo.*

31. *Como se percebe, o pedido da Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.*

32. *Na recusa (arts. 58.º e seguintes), ainda são enfatizados 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. *Por fim, relativamente ao alegado pela ... nos artigos 65º e 66º, importa referir que o requerimento não se enquadra, salvo melhor opinião, no artigo 55º do Código do Trabalho, uma vez que a requerente vem praticando desde há cerca de 2 anos um período normal de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais, nunca se tendo colocado sequer a possibilidade de requerer a prática de horário a tempo parcial nos termos do mencionado artigo 55 do Código do Trabalho.*

34. ***Acréscie reiterar que a requerente pratica desde Outubro de 2021 até ao momento, o horário ..., cuja amplitude diária e semanal é exactamente a que foi agora requerida!***

*Por fim,*

35. *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 se verifica, pois trata-se da prestação de cuidados a uma criança pequena.*

36. *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 redação 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.*

*37. 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 certas) não configura um pedido de horário flexível, quando depois contrapõe a concessão do horário requerido, mas apenas por 7 meses!*

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

*(...).*"

## **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, no artigo 3, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...)*

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

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

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

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

seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente,

concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, estabelece: “(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”.

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

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

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

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

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT), já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao

empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

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

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

- Proporcionar ao trabalhador(a) as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

---

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

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

profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho (CT)];

- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º2 do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a renovação do horário acordado com a empresa, o horário ... com efeitos a 04/10/2021, com redução do PNT diário para 6 horas, resultante do ajuste acordado ao horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 anos, ..., nascida a 10/12/2016, alteração motivada por ser família monoparental. Declarando que todos os pressupostos que levaram ao seu pedido de ajuste do horário flexível se mantêm, solicitando a renovação da integração no horário ... Em sede de apreciação concretiza os pressupostos do pedido de renovação do horário flexível, requerendo a sua atribuição até que a filha de 6 anos complete os 12 (doze) anos de idade, nos termos do art.º 56.º n.º1 do CT, declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação e que o horário pretendido compreende entradas a partir das 08h30 e saídas até às 15h30, de Segunda a Sexta, excluindo feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, a partir de 4 de Outubro de 2023, reiterando que o horário requerido é o praticado pela trabalhadora desde Outubro de 2021.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível com fundamento na existência de exigências imperiosas do funcionamento da Empresa ao que acresce recusa de concessão de acordo para prestação de trabalho a tempo parcial na falta de cumprimento dos formalismos legais previstos no artigo 55.<sup>o</sup>, n.º 3 e 4 e artigo 57.<sup>o</sup>, n.º 1, al. b), pontos i) a iii), ambos do CT, sendo que o pedido da trabalhadora não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55.<sup>o</sup>, n.º 3 e 4 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial e de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, sem prejuízo e com objectivo de se conciliarem as necessidades operacionais da área com as suas necessidades pessoais, proporem alternativa de integração no horário flexível na amplitude horário indicado por um período de 7 meses, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrada.

**2.29.** Ora, encontrando-se a trabalhadora a usufruir do direito a trabalhar em regime de tempo parcial ao abrigo do disposto no artigo 55.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do Código de Trabalho, **cumprir verificar a admissibilidade do pedido de prorrogação para trabalhar em tempo parcial por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, ao qual é aplicável o disposto para o pedido inicial**, por força do disposto no n.º 9 do artigo 57.<sup>o</sup> do Código de Trabalho.

**2.30.** Da análise do pedido resulta, tal como argumentado pela entidade empregadora para recusar a prorrogação do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadora com responsabilidades familiares, resulta o (in)cumprimento dos formalismos legais previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 55.<sup>o</sup> ex vi artigo 57.<sup>o</sup>, n.º 9 e n.º 1, alíneas a), b), pontos i) a iii), todos do Código de Trabalho.

**2.31.** Em rigor, **ressalvada a possibilidade de poder celebrar acordo** em contrário com a entidade empregadora (como foi feito em 04.10.2021), **o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.**

**2.32.** Outrossim, resulta da intenção de recusa e do esclarecimento prestado em sede de apreciação pela trabalhadora, que o pedido de prorrogação ao solicitar a manutenção do horário que pratica de segunda-feira a sexta-feira, com entradas às 08h30 e saídas às 15h30 perfaz um período de trabalho normal de 06h00/dia, em cinco dias da semana, perfazendo um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior à metade do praticado a tempo completo, o qual só se mostra possível com o acordo



do empregador, que não foi o caso.

**2.33. Tal facto, inviabiliza o pedido de prorrogação formulado pela trabalhadora, tal como requerido.**

**2.34.** Caso a pretensão da trabalhadora seja apresentar um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, deverá indicar todos os elementos necessários, nomeadamente cumprir o período normal de trabalho, respeitando a organização dos tempos de trabalho do empregador indicando uma amplitude temporal diária e semanal enquadrada na amplitude de turnos existentes e que respeite o seu período normal de trabalho, declarando que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.35.** Afigurando-se que a trabalhadora pretende apresentar um pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos constantes do artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, deverá indicar todos os elementos necessários, não existindo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial terá de corresponder a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias;

**2.36.** Adverte-se, ainda, que a trabalhadora, em cumprimento do previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tem observar os seguintes requisitos, ao formular o pedido de prorrogação de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
  - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
  - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.37.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.38.** Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** Ressalvando-se a possibilidade de celebração de acordo, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, indicando uma amplitude temporal diária e semanal enquadrada na amplitude de turnos existentes com respeitando ao seu período normal de trabalho a que está vinculada ou caso pretender apresentar um pedido de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial, nos termos constantes do artigo 55.º e 57.º do Código do Trabalho, deverá indicar todos os elementos necessários, por, salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial terá de corresponder a

metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE  
27 DE SETEMBRO DE 2023.**