

## **PARECER Nº 1013/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 5375-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 25.10.2023, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por sistema interno, em 22.09.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

*“..., ... nr. ... da ..., a exercer funções no Serviço de ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem por este meio solicitar a V.ª Ex.ª, prorrogação do horário ..., no qual me encontro integrada actualmente e desde Setembro de 2019, atribuído em regime de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 filhos menores de 12 anos, ... nascido a 07 de Outubro de 2013 e ..., nascida a 17 de Setembro de 2016, não autónomos.*

*Uma vez que se mantêm todos os pressupostos que me levaram a requerer a prática deste horário em 2019, venho pelo presente solicitar a renovação do mesmo.*

*Aguardo deferimento favorável ao meu pedido*

*Sem outro assunto de momento, os meus melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Em 10.10.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, nos termos que se transcrevem:

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

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a boa receção do pedido de V. Exa., submetido via plataforma ... a 22 de Setembro de 2023, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas entre as 07h30 e as 18h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos).*

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

*Sem prejuízo e com objetivo 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 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.*

*Com os melhores cumprimentos,*

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

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

*1.º*

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

*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 ..., assistindo a ...*

4.º

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

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

5.º

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

6.º

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

7.º

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

8.º

*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.º

*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 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

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

teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup> do Anexo ao AE “...” e “...”.

11.º

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.º

Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no ..., serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respectiva 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 220º 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 nocturno, 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 colectiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º ..., de ..., prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respectiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... e ...

15.º

*O(A) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de .... ("..."), exercendo a sua actividade no Sector do ..., actualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana.*

16.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(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 ...; desenvolve as atividades 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 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.*

19º

*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 a ...) na amplitude horária reduzida entre as 07h30 e as 18h30, e apenas de segunda-feira a sexta-feira (que não sejam dias feriados), já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.*

20º

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

21.º

*Ora o circunstancialismo pessoal inerente ao pedido de horário flexível, bem como os condicionalismos inerentes à evolução da actividade operacional da ... enquanto empregadora podem modificar-se até aos 12 anos dos filhos menores, pelo que tem de ser reavaliados anualmente, não se bastando como parecer favorável da CITE emitido em determinada altura.*

22.º

*Ora, indubitavelmente desde 2019 (data de concessão de horário flexível) que a actividade operacional da ..., ligada ao ..., se modificou substancialmente, desde logo porque nos anos de 2020/2021, registou-se uma paragem praticamente total nos anos de com desenvolvimento da pandemia da COVID-19 cujas consequências na quebra de actividade e de rendimentos da ..., determinaram a declaração de insolvência da ... em Agosto de 2021.*

23.º

*Por sua vez, a retoma de actividade a partir do Verão de 2022 foi de tal forma intensa e abrupta, que não conseguiu ser acompanhada como recrutamento de trabalhadores que exercem a função do( a) Trabalhador(a) ... em numero suficiente para satisfação de todas as necessidades operacionais ligadas à prestação de serviço de assistência em ... em condições de segurança e com o cumprimento da qualidade de serviço contratada.*

24.º

*Situação que no ano de 2023, apesar de todos os esforços desenvolvidos pela ..., ainda não conseguiu ser ultrapassada, tendo-se intensificado a escassez de mão-de-obra necessária ao desenvolvimento da actividade operacional da ..., em especial na área de ..., agravada por uma ineficiência de gestão de recursos humanos que apenas se encontram disponíveis para trabalhar em períodos operacionais muito reduzidos.*

25.º

*Efectivamente, como de seguida melhor se demonstrará, 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, o que confere inegável ineficiência operacional aquela área e respectiva gestão de recursos humanos.*

26.º



*Na realidade, 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.*

27.º

*Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horaria 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.*

28.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 2ª 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 efetivamente disponíveis para o efeito no sector de ...:*

[IMAGEM]

29.º

*Como já foi supra referido, 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.*

30.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.*

31.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(as), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativo o aumento de numero de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:*

[IMAGEM]

32.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 atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme se pode ver pelo gráfico que se segue, no qual se demonstra e ilustra a variação de número total de movimentos realizados ao longo da semana (Fig. 3) em função de uma semana exemplificativa de um período operacional em pico (do Verão ... de 2023), indicativo da 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 assistências às ..., culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:*

[IMAGEM]

33.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.*

34.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:*

[IMAGEM]

35.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 2ª e sexta-feira.*

36.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 atividade operacional registar em média menos 34 (trinta e quatro) movimentos, isto é, apenas 445 movimentos comparados com os 479 movimentos efetuados aos sábados e domingos, 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.*

37.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, efetivamente, 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.*

38.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 proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.*

39.º

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de, decorrente da concessão de horários especiais com restrição horária e diária, os restantes horários não*

*conseguirem estar planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o critério da possibilidade da fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa" - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.*

40.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 horarias 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 horarias ou dias de maior intensidade operacional!*

41.º

*Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis, especialmente criados ao longo dos anos de acordo com a solicitação individual apresentada pelos(as) Trabalhadores(as) requerentes no âmbito da proteção da parentalidade (todos estes horários têm a numeração/identificação ...), não constituem horários de trabalho que respondam 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.*

42.º

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

43.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 numero 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.*

44.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):*

[IMAGEM]

45.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 2ª a 6ª-feira.*

46.º

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

47.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.*

48.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).*

49.º

*A fim de se conseguir eliminar esta ineficiência horaria 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 2ª a 6ª feira, para incluir prestação de trabalho aos sábados e domingo, o que equivale a introdução de um gozo de 5 (cinco) descansos semanais de 2ª a 6ª feira.*

50.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.*

51.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 2ª a 6ª-feira e que tem na sua origem a concessão de horários flexíveis, em especial os que apenas contemplam a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.*

52.º

*Vigorando, actualmente, na área de ... 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho sem descansos semanais rotativos (2ª-6ª-feira), o numero 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 numero de horários flexíveis para satisfação de necessidades pessoais para assistência a filhos(as) dos(as) trabalhadores(as) da ...*

53.º

*A quota-limite de 41 (quarenta e um) horários flexíveis com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira é obtida pela subtração aos 68 recurso com horários flexíveis de 2ª a 6ª 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 rotativos actualmente em vigor naquela área.*

54.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 numero anterior, o que já aconteceu neste momento, o impacto operacional negativo daí resultante já não consegue ser colmatado sem prejuízo para a entidade empregadora, sendo necessário encontrarem-se soluções alternativas de gestão de recursos humanos.*

55.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 2ª a 6ª-feira, possibilitando*

*a concessão deste tipo de horários flexíveis durante cerca de 7 meses (60%) por ano aos(as) trabalhadores(as) que o solicitem, sendo que nos restantes 5 meses praticam o horário de trabalho em vigor naquela área operacional.*

56º

*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;*

57º

*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 17% do RH ...).*

58º

*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 ...) 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.*

59º

*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.*



60º

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

61º

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

62.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 ...*

63º

*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.*

64º



*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.*

65.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.*

66.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.*

67.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 inicio e termo da atividade, e mesmo assim tendo por referência as horas de inicio e termo de atividade definidas pelo empregador (em âmbito diametralmente oposto à rigidez solicitada).*

68.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 horaria 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.*

69.º

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário*

*de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.*

70º

*Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a), em regime flexível, na amplitude horária reduzida inerente ao horário que em cada semana alternada pretende praticar, e apenas de segunda-feira a sexta-feira e com descansos semanais fixos 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!*

71º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas entre as 07h30 e as 18h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos), ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido de horário flexível consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, prerrogativa que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efectiva da ... na área de ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ..., bem como um equilíbrio justo no gozo de horários flexíveis para quem necessita, 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 integrado(a)."*

**1.4.** Por CAR, em 23.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Assunto: "V. Ref.: 1832/GP- Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho" - ... / APRECIÇÃO*

*Ermos. Senhores,*

*Por referência à comunicação n.º 1832/GP, recebida no dia 18 de Outubro, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 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 obter horário flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos menores de 12 anos, ..., nascido a 07 de Outubro de 2013 e ..., nascida a 17 de Setembro de 2016, até que esta complete os 12 (doze) anos, nos termos do art. 56.º, n.º1 do CT ( o que, por lapso, por se tratar de uma renovação, não foi referido no requerimento inicial e que agora se esclarece ).

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entrada a partir das 07h30 e saídas até às 18h30, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, a partir de 23 de Outubro de 2023 (o que, por lapso, por se tratar de uma renovação, não foi referido no requerimento inicial e que agora se esclarece).

3. Mais se informa que o horário requerido é o praticado pela trabalhadora desde Setembro de 2019 (matriz ...)!

4. Foi, portanto, com surpresa que a requerente recebeu esta recusa da renovação da 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 dos menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo junto, na ...

7. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho as horas indicadas, horário que já hoje pratica (e desde há cerca de 4 anos)

8. Com tal horário, conseguirá acautelar a entrega e a recolha dos menores nas escolas. Os menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.

9. Aos fins-de-semana e feriados o apoio familiar é também necessário. As crianças, com 7 e 10 anos de idade, não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

10. *Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, tanto mais que não existe qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, tornando ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas dos menores e acautelar que nada lhe faltará.*

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 proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descuidado - o que tem proteção, 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*

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

*Vejamos que,*

14. *A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º 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 asseguradas 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. (art.ºs 65 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. vem 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 (art.º. 65.º e seguintes), ainda são enfatizados os "limites" a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário (que já pratica, reitera-se, há cerca de 4 anos), se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

33. Acresce reiterar que a requerente pratica desde Setembro de 2019 até ao momento, o horário ..., cuja amplitude diária e semanal é exatamente a que foi agora requerida!

34. Para além de tudo o exposto, a ... vai ainda mais longe, quando no Art.º 21, refere que não basta "o parecer favorável da CITE, emitido em determinada altura"! Ora, desconhece-se em absoluto qual o cabimento legal desta afirmação, que consideramos extravasar o quadro legal aplicável!

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

36. *Será ainda de referir que o horário petitionado existe na empresa e é inclusive praticado pela trabalhadora desde há 4 anos a esta parte, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder!*

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

38. *A formação e as valências da Requerente permitem à empresa mantê-lo sempre ocupado no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.*

39. *Para além de tudo o exposto, a ... vai ainda mais longe, quando no Art.º 21, refere que não basta "o parecer favorável da CITE, emitido em determinada altura"! Ora, desconhece-se em absoluto qual o cabimento legal desta afirmação, que consideramos extravasar o quadro legal aplicável!*

*Por fim,*

40. *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 a família, o que neste caso se verifica, pois trata-se da prestação de cuidados a duas crianças pequenas.*

41. *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.*

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

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

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

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

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

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

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo

153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.17.** Nos termos do nº 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

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

**2.21.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora, mãe de dois menores de dez e sete anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 07h30 – 18h30, de segunda a sexta-feira em dias úteis, correspondente à matriz horária ..., o qual tem vindo a ser praticado pela mesma desde Setembro de 2019.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, embora proponha à trabalhadora, simultaneamente, a prática de um sistema de rotatividade entre todos os trabalhadores ... que beneficiam de horário flexível, que representam já 32% do total de trabalhadores afecto àquela área, referindo ainda que os trabalhadores com horário flexível com prestação de trabalho de segunda a sexta-feira passaram de 12 em 2018 para 68 em 2023, cenário que, aliado às amplitudes horárias reduzidas dentro deste tipo de horário, resulta na insuficiência de recursos humanos para assegurar o normal funcionamento da operação, designadamente aos sábados e domingos.

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

**3.4.** A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proc. n.º 593/11.7TBMNC-G1, de 03-03-2016, que tal situação se verifica “*sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si.*”. E continua referindo que “*De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335.º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. **No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros;** já na segunda situação vigora a regra da prevalência, de harmonia com a qual o exercício do direito superior deve prevalecer sobre o exercício do direito inferior, por isso, só o direito superior pode ser exercido, ou só ele pode ser exercido integralmente, e o direito inferior não deve ser exercido, ou não deve ser exercido senão na medida em que tal exercício parcial já não colida com a produção do efeito próprio do direito superior.*”

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

---

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

## IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**