

PARECER N.º 1304/CITE/2024

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

Processo n.º FH/6310/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por correio eletrónico, no dia **31 de outubro de 2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala na Área de Passageiros ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora submetida via ... no dia **2 de outubro de 2024**, nos termos do qual solicita que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com idade inferior a 12 anos, nascida em 08.02.2016 com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 16h30.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e uma de matrícula da criança no 3º ano de escolaridade.

1.4. Por carta registada remetida à trabalhadora no dia 21 de outubro de 2024, a entidade empregadora manifestou **intenção de o recusar**, com os seguintes fundamentos:

1º

A ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, desenvolvendo a sua atividade sob a marca “...” (“...”).

2.º

Exercendo a sua atividade nos aeroportos nacionais de ..., ..., ..., ...e ..., 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 transporte aéreo, regular e não regular, assistindo a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio, no momento e na hora em que os aviões aterram ou descolam.

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de Julho, licenciada pela ANAC para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:

- a) Categoria1 — assistência administrativa e de supervisão;
- b) Categoria2 — assistência a passageiros;
- c) Categoria3 — assistência a bagagem;
- d) Categoria4 — assistência a carga e correio;
- e) Categoria5 — assistência operações na pista;
- f) Categoria6 — assistência de limpeza e serviço do avião,
- g) Categoria7 — assistência de combustível e óleo;
- h) Categoria9 — assistência de operações aéreas e gestão das tripulações; e
- i) Categoria 10 — assistência de transporte em terra.

5º

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 aeronaves utilizadas no transporte aéreo 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 exercera sua atividade em 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 de trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afectos diretamente à atividade operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de trabalho por turnos - cfr. 221º, nº1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 2ª nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada— publicado no B.T.E., nº 25, de 8 de Julho de 2024(AE... e Sindicatos SITAVA e STHAA por via da filiação sindical do(a) Trabalhador(a)) — 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 14ª e 15ª do Anexo ao AE "TTAE" e "OAE", 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 00h00 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 00h00 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 superiora dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) e de Operador de Assistência em Escala (OAE) 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 e 15 do Anexo ao AE "TTAE" e "OAE".

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª 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 aeroporto, 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 respetiva atividade 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 atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., à segurança aeroportuária que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("...") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação coletiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º 25, de 8 de Julho de 2024, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de TTAE e OAE.

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 de Tráfego de Assistência em Escala ("TTAE"), exercendo a sua atividade no Sector dos TTAE de ..., sector na Área de Passageiros ao os passageiros se dirigem em situações de irregularidades com as bagagens, para dar início aos processos de reclamação de bagagem em falta, danificada ou não reclamada e encaminhamento de bagagens rush, atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, em horário de trabalho com amplitude horária de 24h/24h, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo e descansos semanais rotativos.

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de TTAE aplicável ao(à) Trabalhador(a) ..., o TTAE 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 aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, 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 aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

17.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de TTAE aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE 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 que estão subjacentes a preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

19.º

Apesar das necessidades operacionais na atividade aeroportuária 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

TTAE do ... (...) no Aeroporto de ..., na amplitude horária reduzida entre as 08h00 e as 16h30 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

No caso em apreço, integrando o(a) Trabalhador(a) a equipa de TTAE de ..., uma equipa de trabalho muito reduzida na qual apenas estão integrados ...) trabalhadores(as), as necessidades operacionais da assistência aos passageiros que se dirigem aos balcões do ... para apresentar reclamações diversas, só poderão ser satisfeitas com a integração dos(as) trabalhadores(as), que desta equipa fazem parte, no horário de trabalho 023FT, que se encontra elaborado com o objetivo de responder às necessidades operacionais que se verificam ao longo do dia e em cada dia de semana.

21.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao(à) trabalhador(a) são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o(a) trabalhador(a) em cada momento se integra e preste a sua atividade, seguindo 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.

22.º

Como referido, no total integram a referida área 34 (trinta e quatro) trabalhadores(as), cujo horário de trabalho (023FT) está organizado de acordo coma matriz que infra se reproduz (artigo 25º), a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- Das 00h00 às 08h00
- Das 06h30 às 15h30
- Das 07h30 às 16h00
- Das 08h00 às 16h30
- Das 11h30 às 20h00
- Das 15h30 às 00h00
- Das 16h00 às 00h30

23º

A estipulação destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, acautelando que as mesmas deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, em especial os passageiros inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores(as).

Deste modo,

24º

Sem prejuízo de se garantirem os descansos semanais obrigatórios e complementares, gozo de férias de plano, bem como para assegurar eventuais ausência imprevisíveis, as necessidades de TTAE de ... por cada dia da semana e horário de entrada (turno), totalizando uma necessidade de 20 recursos por dia e um mínimo constante de recursos por horário, são as que seguinte gráfico evidencia:

Data	Entrada	Weekday - All year						
		2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	S	D
28/10/2024	00H00	1	1	1	1	1	1	1
	06H30/07H00	2	2	2	2	2	2	2
	07H30	4	4	4	4	4	4	4
	08H00	3	3	3	3	3	3	3
	11H30	1	1	1	1	1	1	1
	15H30	3	3	3	3	3	3	3
	16H00	4	4	4	4	4	4	4
	17H00	2	2	2	2	2	2	2
		20	20	20	20	20	20	20

Figura 1

25º

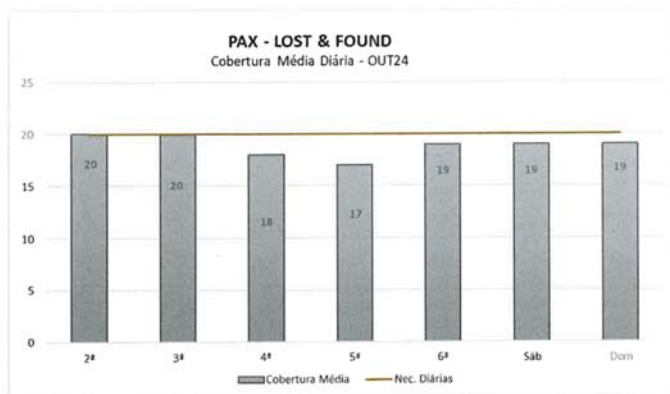
Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor no sector de TTAE de ... (023FT), foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de 16 (dezasseis) semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:

HORARIO		DATA DE INICIO:		substituicao		DATA DE FIM: por tempo indeterminado								
023FT				TTAE's de Lost & Found: FT				PÁGINA 1/1						
DESCODIFICAÇÃO		PERÍODO DE TRABALHO		DESCANSO 1		DESCANSO 2								

Figura 2

26.º

Decorrente da integração dos(as) 34 (trinta e quatro) trabalhadores (as) que atualmente integram a equipa de TTAE de ..., verifica-se que já atualmente, em virtude das vicissitudes inerentes à prestação de trabalho (descansos semanais, ausências imprevisíveis, férias, formação, etc.), em praticamente todos os dias da semana, o número de recursos humanos disponíveis já se encontra ligeiramente abaixo das necessidades operacionais efetivas:



27.º

A eventual concessão do horário flexível ora solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., com prestação de trabalho unicamente de 2ª feira a 6ª feira e das 08h00 às 16h30, ainda iria agravar mais este desequilíbrio operacional, evidenciando-se através do quadro infra os recursos humanos que ficariam disponíveis para assegurar o serviço de assistência em escala contratado:

Entrada	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
0000/0800	1	1	1	1	1	1	1
0630/1530	3	2	2	2	3	3	3
0730/1600	2	3	1	2	2	2	3
0800/1630	3	3	4	4	5	3	2
1130/2000	1	1	1	1	2	2	2
1530/2400	4	4	3	3	4	5	5
1600/0030	4	3	3	2	3	2	2
1700/0130	2	1	1	2	2	1	1
Cobertura Média	19	18	16	17	21	18	18
Nec. Diárias	20	20	20	20	20	20	20

28.º

Como resultado de uma eventual integração do(a) Trabalhador(a) ... em horário flexível com prestação de trabalho de 2ª a 6ª feira e unicamente no turno das 08h00-16h30, estariam disponíveis recursos humanos acima das necessidades no horário das 08h00-16h30, mas em falta nos restantes horários de entrada e em especial, aos sábados e domingos.

29.º

Para se cobrirem as necessidades operacionais nos períodos de ausência do(a) trabalhador(a) ... em benefício de horário flexível que este solicita, teria de ser contratado pelo menos mais um recurso humano, a quem teria de ser ministrada a formação profissional necessária para o desempenho da função de TTAE de ..., sendo que a retoma de atividade da ... que se seguiu ao período do COVID-19 foi de tal forma

intensa, que não conseguiu ser acompanhada com o recrutamento de trabalhadores que exercem a função do(a) Trabalhador(a) ... em número suficiente para satisfação de todas as necessidades operacionais ligadas à prestação de serviço de assistência em escala na área da Carga em condições de segurança e com o cumprimento da qualidade de serviço contratada.

30.º

Situação que no ano de 2024, 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 atividade operacional da ..., agravada por uma evidente ineficiente gestão de recursos humanos, imposta por fatores exógenos, pelo facto de um número considerável de trabalhadores(as) apenas se encontrarem disponíveis para trabalhar em períodos operacionais muito reduzidos.

31.º

Do mesmo modo, o facto de o(a) Trabalhador(a) ter um horário fixo, o qual incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, consequentemente, um deficit noutras margens horárias, que correspondem às Letras A a C e E a H dos turnos previstos no horário de trabalho 023FT, coma consequência de a cobertura média de TTAE de ... ficar, em especial de 6ªfeira a Domingo, muito abaixo das necessidades de recursos humanos para a satisfação mínima das necessidades operacionais, que consiste no atendimento de passageiros reclamantes.

(...)

32.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 e injustiça de tratamento entre trabalhadores(as), o que não é legítimo.

33.º

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

34.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 XXXSP), não constituem horários de trabalho que respondem às necessidades operacionais efetivas da ..., já que essas necessidades só podem ser asseguradas coma prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

35.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 sima proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade e do funcionamento operacional, o que está seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da ... aos serviços para os quais é contratada, 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 efetivas necessidades operacionais.

36.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na área de TTAE do ... e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horária diárias daquela área no período do horário flexível pretendido pelo(a) Trabalhador(a).

37.º

Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar pelo menos mais um recurso para fazer face às necessidades da área, recurso esse que teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa.

38.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

39.º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º2 do art. 56º 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.

40.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 tão 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).

41.º

Na realidade quando o(a) Trabalhador(a) ... solicita um horário flexível ao abrigo do direito da parentalidade, limitando os dias de trabalho de segunda-feira a sexta-feira e indicando um único horário de entrada e de saída (das 08h00-16h30) que perfaz o seu período normal de trabalho diário total, é impossível ao empregador elaborar um horário flexível nos termos previstos no n.º 3 do artigo 56º do CT, porquanto não é possível indicar um ou dois períodos de presença obrigatória ou indicar os períodos de início e termo do trabalho normal com duração de 1/3 do PNT diário, ficando reduzido à mera estipulação do período de intervalo de descanso...

42.º

Ao contrário do que parece ser entendimento do(a) Trabalhador(a) quando solicita a atribuição de um horário flexível com indicação de uma amplitude horária limitada (um único turno) 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, nem permite ao Empregador elaborar um horário de trabalho nos moldes previstos no n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

43.º

Remetemos para a mais recente decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Guimarães (Acórdão de 11/07/2024 — Proc. ... consultável em www.dgsi.pt), que considerou um pedido de horário flexível de uma trabalhadora apresentado nos precisos termos do presente pedido formulado pelo(a) Trabalhador(a) ..., como incompatível com o regime legal típico previsto no artigo 57º do CT, “(...) uma vez que o horário solicitado não pode deixar de ser considerado um horário fixo, rígido e desprovido de qualquer maleabilidade que permita ao empregador elaborá-lo de harmonia como prescrito no n.º 3 do artigo 56º do CT. (...)”

44.º

Acresce que o(a) Trabalhador(a) ... parece encarar o regime de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade como um direito pessoal à escolha de um horário de trabalho individual, com indicação concreta dos dias e das horas que pretende prestar trabalho.

45.º

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

46.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, na amplitude horária reduzida das 08h00 às 16h30 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, consequentemente, 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!

Assim sendo, e considerando;

47.º

- i) a reduzida dimensão da área (... trabalhadores);
- ii) as necessidades mínimas diárias de recursos humanos, que variam em função do período do dia e dos dias da semana conforme melhor exposto supra no quadro da Figura n.º 1, cuja distribuição resulta da integração dos(as) trabalhadores(as) nos 7 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;
- iii) os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo como fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);
- v) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho em regime de horário flexível numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas

imprevistas;

48.º

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 08h00 e as 16h30 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, não constituindo o horário solicitado por este(a) Trabalhador(a) um horário flexível nos termos previstos no nº3 do artigo 56º do CT, uma vez que se trata de um horário rígido, sem conferir qualquer margem de manobra ao empregador, pelo que o pedido de horário flexível apresentado pelo(a) Trabalhador(a) consubstancia uma verdadeira alteração individual ao horário de trabalho, prerrogativa que é da competência exclusiva do empregador, para além de não corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que corresponda a necessidade operacional efetiva da ... no que à Equipa de TTAE do ... diz respeito na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a). (...)"

1.5. Regularmente notificada, não consta que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora.

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da

sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), *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*”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo. (...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com

deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. 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 exequível 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.

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora solicita autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível com o propósito de dar assistência imprescindível e inadiável à sua filha nascida em 08.02.2016 com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 16h30.

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da **intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

2.39. Esclareça-se antecipadamente que, contrariamente ao que refere a entidade empregadora, a trabalhadora não solicita a dispensa de prestação de trabalho aos dias feriado, nem solicita a prestação de trabalho com a amplitude indicada em semanas alternadas. Com efeito, a trabalhadora vem solicitar autorização para prestar a sua atividade de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 16h30.

2.40. Sustenta a entidade empregadora que “(...) o pedido apresentado não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, consequentemente, 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 (...)”.

2.41. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos

pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, do qual se retira que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.42. Afigura-se-nos, por isso, que o pedido da trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.43. Vejamos por último os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora aqui requerente pode causar à entidade empregadora, supra identificada.

2.44. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.45. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.46. Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade

de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.47. A análise dos constrangimentos invocados pela entidade empregadora, que acima transcrevemos, remete-nos para um quadro de hipóteses que abstratamente consideradas se prendem com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora aqui requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.48. De resto, a entidade empregadora refere sumariamente *que existem apenas 34 trabalhadores/as afectos/as ao mesmo local de trabalho e que as necessidades mínimas diárias de recursos humanos variam em função do período do dia e dos dias da semana pelo que é necessário proceder a uma distribuição equilibrada dos(as) trabalhadores(as) nos 7 turnos a que se refere a figura 1 da comunicação de intenção de recusa. Mais refere que os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais, de acordo como fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho), impedem a atribuição do horário solicitado já que incide o mesmo na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, o que implica um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias (...) com a consequência de a cobertura média de TTAE de ... ficar, em especial de 6ª feira a Domingo, muito abaixo das necessidades de recursos humanos para a satisfação mínima das necessidades operacionais, que consiste no atendimento de passageiros reclamantes.*

2.49. Ora, a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal não concretizam exigências imperiosas que nos permitam concluir que o horário flexível do trabalhador aqui requerente ponha em causa o funcionamento dos serviços de TTAE na área de

2.50. O reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a

depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.51. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade temporal, ou seja, “os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

2.52. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros/as trabalhadores/as que beneficiam de horários especialmente concebidos para proteção da parentalidade, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.53. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014,

disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.54. Posto o que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando 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 (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em www.cite.gov.pt).

2.55. Por tudo isto, entendemos que da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE DEZEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.