



PARECER N.º 203/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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 987 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 7 de Novembro de 2011 deu entrada na CITE, remetida pela ..., S.A. solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de TTAE (Técnica de Assistência em Escala), que desempenha funções na escala do aeroporto ...

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, recebido pelo empregador em 10 de Outubro de 2011, consta o seguinte:

Eu, ..., colaboradora n.º 26627/0, a exercer funções como TTAE na escala do ..., venho por este meio requerer a Vossa Excelência, ao abrigo da Lei n.º 7/2009, artigo 56.º do Código do Trabalho, a prática de horário flexível, visto que sou mãe de uma criança com 2 anos a frequentar o infantário. Os horários do referido estabelecimento não são, de maneira alguma, compatíveis com os meus horários de trabalho, ou os do pai e meu companheiro, uma vez que também ele exerce funções profissionais em horários por turnos, incluindo nocturnos, feriados e fins-de-semana.

Pelo exposto e porque não é possível assistirmos adequadamente a nossa filha, tendo ela mesmo faltado ao seu estabelecimento de ensino várias vezes, resultado da nossa incompatibilidade de horários, solicito que a minha amplitude de horário seja entre as 08h00 e as 20h00, a exercer a partir do dia 11 de Novembro 2011. Segundo o regulamento interno do infantário, o não cumprimento reiterado dos



horários poderá determinar a suspensão de frequência da Criança.

O infantário abre às 07h30 e encerra às 19h30.

Junto envio documentação que faz prova da constituição do agregado familiar, dos horários do infantário bem como uma cópia do regulamento interno do estabelecimento de ensino.

Ressalvo que em dias de trabalho ao fim de semana, bem como em feriados estou disponível para praticar um horário com amplitude entre as 07h00 e as 20h00 conforme conveniência de serviço da empresa.

1.2.1. Em anexo ao requerimento da trabalhadora, encontram-se duas declarações, uma emitida pela Junta de Freguesia da sua área de residência informando sobre a composição do agregado familiar da requerente – constituído pela própria, pelo seu companheiro e pela filha de ambos, com 2 anos de idade e outra declaração, desta feita do estabelecimento de ensino que a filha frequenta, informando que a criança se encontra inscrita e que a mesma instituição funciona das 7h30m às 19h30m.

Em anexo à segunda declaração, consta uma cópia da primeira página do contrato de prestação de serviços celebrado entre a instituição de ensino e a trabalhadora, que tem por objecto a frequência da filha na referida instituição.

1.3. Da exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 28 de Outubro de 2011, entregue à trabalhadora no mesmo dia, consta o seguinte:

No que diz respeito ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 18 de Outubro de 2011, somos a prestar os seguintes esclarecimentos:

Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que a trabalhadora pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo ao empregador a elaboração do horário de trabalho em consonância.

Como é certamente do seu conhecimento, a actividade operacional da ..., S.A. na Área de Passageiros do Aeroporto ... tem, salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis, início às 04h00 e termo às 00h30, sendo certo que um dos maiores picos operacionais tem o seu início precisamente às 4h00, com uma necessidade de 60% dos recursos disponíveis naquela área durante o período da



madrugada.

Face a este enquadramento e à necessidade de haver uma distribuição equitativa dos colaboradores quanto ao período de prestação de trabalho, bem como com o intuito de ir ao encontro das necessidades de acompanhamento parental por si invocadas, às quais somos sensíveis, ser-lhe-á, por um período de dois anos, e como início a partir de 11 de Novembro de 2011, concedido um horário especial em regime de flexibilidade de horário ao abrigo da protecção da parentalidade, com os seguintes contornos:

- 1.1. Reduzir a amplitude do seu horário de trabalho entre as 4:00 e as 20:00 (horário actual com amplitude entre as 4:00 e as 00:00);*
- 1.2. Reduzir o número de entradas de madrugada para 11 dias em 15 semanas (horário actual com 22 entradas de madrugada) o que perfaz uma redução de 50%;*
- 1.3. Reduzir o número de entradas às 7:00 para 12 dias em 15 semanas, 7 das quais, conforme solicitado, ao fim de semana, o que implica uma única entrada de segunda a sexta em 15 semanas;*
- 1.4. Resumindo, num total de 105 dias, no rotaplan do horário especial em regime flexível ora proposto, V.Exa beneficiaria de 49 dias com horários de entrada entre as 8:00 e saídas às 20:00 e 23 dias com horários de entrada entre as 4:00 e as 7:00 (11 dias com entradas até às 5:00 e 12 dias com entrada às 7:00), sendo que os restantes 33 dias constituem folgas.*

Certos que com o rotaplan de horário especial em regime de flexibilidade de horário ora proposto, lhe permitirá o devido acompanhamento da sua filha menor, sem simultaneamente sobrecarregar os restantes colegas de trabalho e assegurar a continuidade da actividade operacional, comunicaremos, oportunamente e pelas vias habituais, a respectiva integração neste horário de trabalho especial elaborado de acordo com as suas necessidades.

- 1.4.** Em 3 de Novembro de 2011, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a apreciação escrita à intenção de recusa do regime de horário solicitado, datada de 2 de Novembro de 2011, nos termos seguintes:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(...) tendo em 28 de Outubro recebido por parte da respectiva entidade patronal, intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado em 10 do mesmo mês, vem, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho apresentar apreciação escrita ao fundamento de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º

Conforme é do conhecimento da sua entidade empregadora a aqui requerente tem uma filha com dois anos de idade, nascida em 16 de Janeiro de 2009, a frequentar o colégio “...” que abre às 07h30 e encerra às 19h30, cfr doc 1 que se junta e cujo conteúdo se tem aqui por integrado para todos os efeitos legais.

2.º

Conforme também é do conhecimento da entidade empregadora a aqui requerente vive em comunhão de mesa e habitação com a menor e o pai da sua filha, cfr doc 2 que se junta e cujo conteúdo se tem aqui por integrado para todos os efeitos legais.

3.º

O pai da menor também trabalha por turnos, inclusive aos fins-de-semana e feriados, na empresa “..., S.A” tendo os seguintes horários de entrada ao trabalho: 0500h, 0700h e 1400h, horários estes efectuados em regime de turnos rotativos. Acresce o facto de se encontrar com um vínculo precário porquanto tem um contrato de trabalho a termo, cfr doc 3 que se junta e cujo conteúdo se tem aqui por integrado para todos os efeitos legais.

4.º

A requerente tem actualmente os seguintes horários de entrada em regime de turnos rotativos: 04h00, 04h30, 05h00, 07h00, 08h00, 09h00, 11h30, 14h00, 14h30, 15h00 e 15h30.

5.º

O pai da menor está impedido de trocar o seu horário de trabalho com os colegas uma vez que a sua entidade patronal não permite tais trocas.

6.º

Nem a aqui requerente nem o pai da menor têm qualquer auxílio de quem quer que seja para levar a menor ao colégio que a mesma frequenta, funcionando esta instituição como o único recurso possível para a menor se encontrar devidamente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

acompanhada enquanto os pais trabalham, para além de constituir também um factor importante no seu desenvolvimento.

7.º

Acresce o facto de o regulamento do colégio que a menor frequenta prever no ponto 3 da cláusula III que a mesma será suspensa se faltar injustificadamente (a não ser por motivos de doença), cfr doc 4 que se junta e cujo conteúdo se tem aqui por integrado para todos os efeitos legais.

8.º

Caso não seja concedida à aqui requerente a flexibilidade de horário solicitada no seu pedido inicial – das 8h00 às 20h00 durante a semana, sendo que aos fins-de-semana poderá entrar às 7h00,

9.º

a menor em causa não terá com quem pernoitar porquanto o pai da mesma também trabalha de madrugada, tendo de dormir e permanecer em casa dos avós paternos.

10.º

A menor já foi muito prejudicada com o horário que os pais estão obrigados a praticar porquanto já faltou inúmeras vezes ao colégio,

11.º

dormiu durante muitas semanas em casa dos avós paternos que residem em ...,

12.º

vendo-se totalmente impedida de conviver com os pais,

13.º

professores e colegas de colégio,

14.º

Notando-se actualmente uma grande carência afectiva por parte da menor,

15.º

bem como é notória a perda de aproveitamento escolar nas actividades lúdicas e de desenvolvimento psico-afectivo tão importante nesta fase da sua vida.

16.º

Acresce o facto de a menor se ter vindo a recusar dormir noutra casa que não seja a sua, notando-se grande sofrimento por parte da mesma em não poder dormir no seu quarto, como as outras crianças.

17.º



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Assim como é notória a falta que a menor sente do convívio com os pais, uma vez que tem estado entregue aos cuidados dos avós paternos,

18.º

Acresce o facto de a entidade patronal da requerente alegar que necessita de 60% dos seus funcionários no horário de madrugada (0400h).

19.º

Ora, tal facto não corresponde à verdade porquanto têm lugar, salvo casos excepcionais, 6 voos diários a saírem até às 08h00 num total de 42 voos ao longo do dia,

20.º

Acresce o facto de o check-in para os respectivos voos não serem efectuados isoladamente em balcões individuais, mas num sistema de check-in comum, o que facilita o planeamento e gestão dos recursos disponíveis.

21.º

Para prova do alegado, e a título de exemplo, a requerente efectuou uma análise detalhada da escala de horários para o dia 11 de Novembro do ano corrente (da qual excluiu a sua presença) tendo concluído que até às 07h00 a requerida tem ao seu serviço 23 Técnicos de Tráfego Aéreo no horário da madrugada.

22.º

Dispõe ainda de uma média de 8 funcionários escalados para entrarem ao serviço às 04h00, 2 a entrarem às 04h30, 4 a entrarem às 05h00 e 9 funcionários a entrarem às 07h00.

23.º

Naquela data ainda 17 funcionários estarão de folga.

24.º

Acresce ainda o facto de terem regressado ao trabalho na mesma área da requerente, recentemente, pelo menos 3 colegas que se encontravam com isenção de horário nocturno devido a restrições médicas e outros motivos.

25.º

A requerida tem aproximadamente 78 TTAES (técnicos de tráfego aéreo) disponíveis para trabalharem em períodos de horário nocturno.

26.º

O horário solicitado pela aqui requerente (entre as 08h00 e as 20h00) abrange cerca de 90% da aviação diária (+31 voos).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

27.º

Em ..., a requerida dispõe de um infantário aberto 24h para os filhos dos seus funcionários, o que não se verifica na Escala do...

28.º

Na proposta apresentada pela requerida à requerente aquela refere que lhe reduzirá os horários com entrada às 07h00 para 12 dias!!!

30.º

Ora, tal não pode corresponder à verdade, porquanto o horário da requerente e colegas de trabalho prevê apenas 8 entradas às 07h00 em 15 semanas!

31.º

*A ser assim, não existiria redução das entradas naquele horário, mas aumento!
Acresce o facto de tal horário nunca ter sido solicitado pela requerente.*

32.º

Por outro lado não se trata de uma solução para a requerente mas da manutenção do seu problema, porquanto para levar a sua filha ao colégio que só abre às 07h30, só se poderá apresentar no seu local de trabalho às 08h00.

33.º

Facto pelo qual solicitou este horário de entrada às 08h00 (durante a semana) e não às 07h00.

34.º

Assim, e em resumo propôs a requerida à requerente, num total de 105 dias do rotaplan do horário especial em regime flexível:

49 dias com entradas às 08h00 e saídas às 20h00;

23 dias com entradas às 04h00 e saídas às 07h00;

11 dias com entradas até às 05h00;

12 dias com entradas às 07h00; sendo os restantes 33 dias folgas.

35.º

Ora, por tudo quanto foi exposto, fácil é concluir pelo facto de tal proposta continuar a não permitir requerente a conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar.

36.º

Perante os factos expostos fica claro que a recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho proposto pela requerente implica a total impossibilidade desta conseguir conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar.



nomeadamente acompanhando o crescimento da sua filha de 2 anos de idade que já demonstra carências resultantes do facto de ter vivido até à data impedida de estar diariamente na companhia dos seus pais.

37.º

Jamais a requerida alertou a requerente para a possibilidade de apresentação da apreciação escrita em causa, faculdade esta que lhe é conferida pelo n.º4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo este que se viu obrigada a recorrer à CITE para conhecimento deste seu direito.

Nestes termos, e tendo em conta o disposto no Código de Trabalho no que respeita a matéria sobre regime de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nomeadamente o disposto no n.º 3 do artigo 56.º, n.º 2 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, requer-se a elaboração à requerente de um regime de horário flexível nos termos já propostos, de modo a permitir à mesma a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

JUNTA: 4 documentos

- 1.5. Em 8 de Novembro de 2011 deu entrada na CITE, remetida pela ..., S.A. uma comunicação da entidade empregadora nos termos seguintes:

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (“CT”), vem a ... (...) remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela Trabalhadora ..., (“Trabalhadora” ou “...”), e expor como segue:

..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objecto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo - cfr. Docs. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais, tal como a restante documentação que se juntará.

2.º

Exercendo a sua actividade nos aeroportos ..., para o que se encontra devidamente licenciada,

3.º



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A actividade core business da ... é, por conseguinte, uma actividade de natureza operacional cujo objectivo 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.

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL 275/99, de 23 de Julho, licenciada pelo INAC para o exercício da actividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços (cfr. Doc 2— exemplificativamente para a Escala ...)

- a) Categoria 1 – assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 – assistência a passageiros;*
- c) Categoria 3 – assistência a bagagem;*
- d) Categoria 4 – assistência a carga e correio;*
- e) Categoria 5 – assistência operações na pista;*
- f) Categoria 6 – assistência de limpeza e serviço do avião,*
- g) Categoria 7 – assistência de combustível e óleo;*
- h) Categoria 9 – assistência de operações aéreas e gestão das tripulações; e*
- i) Categoria 10 – assistência de transporte em terra.*

5.º

No exercício da sua actividade, 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 nos transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua actividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 horas sobre 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados,

7.º

Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afectos directamente à actividade



*operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de turnos
– cfr. 221.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 34.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., V Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007- a estatuir 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 32.ª, 34.ª e 71.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secção 1 (TTAE) e II (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 nocturno superior a 1 hora entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,5 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 imites 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;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 V 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 respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secções I (TTAE) e II (OAE).

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 41.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do Código do Trabalho, 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

A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, com antiguidade reportada a 03/09/2004, detendo a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (“TTAE”), exercendo presentemente a sua actividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala...

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo V, Secção 1, ao AE aplicável à Trabalhadora ..., 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 do aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento: coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades 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».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção I do Anexo V ao AE aplicável à ... a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE é feita em regime de turnos.

15.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 em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

Face ao contexto organizacional e operacional supra exposto e atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da protecção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito pelas mães, que constituem aproximadamente 60% dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de TTAE, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem não só as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à protecção da parentalidade – ainda que a actividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º n.º 2, do CT.

17.º

Assim, foram elaborados horários de trabalho que prevêm a prestação reduzida de trabalho no período nocturno entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

seguinte, no âmbito dos quais seriam integrados a maioria dos trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da protecção da parentalidade, independentemente de preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.

18.º

Atenta ainda a percepção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da protecção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:

19.º

Prevêem um número reduzido de entradas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas.

20.º

Ou seja, a ..., ciente da necessidade de protecção especial que estes trabalhadores e o seu agregado familiar merecem, não recorreu às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela protecção da parentalidade.

21.º

No caso em apreço, recebeu a ... comunicação escrita da Trabalhadora ..., no âmbito da qual esta informou que, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, pretendia prestar o seu trabalho em horário flexível e que o horário de trabalho pretendido pela Trabalhadora deveria ter exclusivamente amplitude entre as 08h00 e as 20h00, salvo dias de fim-de-semana e feriados, nos quais solicitava a prática de um horário com amplitude entre as 07h00 e as 20h00 (Doc. 3).

22.º

Acompanhou a Trabalhadora o seu pedido com uma declaração do Centro Social da ..., de acordo com o qual o serviço de infantário daquela instituição estaria em



funcionamento das 07h30 às 19h30 (Doc. 4), razão pela qual pretendia as amplitudes de horário referidas.

23.º

Face à exposição escrita da Trabalhadora, acompanhada das informações necessárias previstas nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, informou a ... a Trabalhadora, por carta datada de 28 de Outubro de 2011, recebida pela Trabalhadora na mesma data (conforme consta de declaração da mesma aposta na própria carta), que pelos motivos atrás referidos e pelos que mais constam na referida carta (cuja cópia ora se junta sob Doc. 5 e cujo teor se reproduz para todos os efeitos legais), ou seja:

(i) o facto de a actividade operacional no Aeroporto ... ter, salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis, início às 04h00 e termo às 00h30, havendo um dos maiores picos operacionais com início às 04h00, com necessidade de 60% dos recursos disponíveis (no turno da manhã) naquela área durante o período da madrugada; e

(ii) a necessidade de haver uma distribuição equitativa dos colaboradores quanto ao período de prestação de trabalho; e, ainda

(iii) com vista a ir ao encontro das necessidades parentais da Trabalhadora, concederia um horário especial em regime flexível, com os contornos que se passam a expor:

1.1 - Reduzir a amplitude do seu horário de trabalho entre as 4:00 e as 20:00 (horário actual com amplitude entre as 4:00 e as 00:00);

1.2 - Reduzir o número de entradas de madrugada para 11 dias em 15 semanas (horário actual com 22 entradas de madrugada) o que perfaz uma redução de 50%;

1.3 - Reduzir o número de entradas às 7:00 para 12 dias em 15 semanas, 7 dos quais, conforme solicitado, ao fim de semana, o que implica uma única entrada às 7:00, de segunda a sexta, em 15 semanas;

1.4 - Resumindo, num total de 105 dias, no rotaplan do horário especial em regime flexível ora proposto, V. Exa. beneficiaria de 49 dias com horários de entrada entre as 8:00 e saídas às 20:00 e 23 dias com horários de entrada entre as 4:00 e as 7:00 (11 dias com entradas até às 5:00 e 12 dias com entrada às 7:00), sendo que os restantes 33 dias constituem folgas.

24.º



Ora, não se enquadrando a Trabalhadora numa das situações em que a Lei prevê expressamente a dispensa de alguma forma de organização de trabalho e considerando ainda, por um lado, que a ... desenvolve a sua actividade sete dias por semana, numa amplitude de 24 horas (isto é, diariamente), houve, na prática, deferimento do solicitado pela Trabalhadora, com indicação de um horário de trabalho, que salvaguarda, em grande parte (em quase 50 %), o exacto horário solicitado pela Trabalhadora, e, no restante, uma solução que permitirá à Trabalhadora, conjugar (com o seu cônjuge e/ou outros apoios familiares que tenha) os horários que lhes permitam, na maior parte dos dias, acompanhar a respectiva filha menor ao infantário e ir buscá-la, ao final do dia.

25.º

De facto, o cônjuge da Trabalhadora terá, conforme declaração da respectiva entidade empregadora "..., SA" (que consta da resposta da Trabalhadora ..., datada de 02 de Novembro de 2011 e recebida nos serviços administrativos da ... em data de 03/11/2011, que ora se junta sob Doc 6) celebrado contrato de trabalho a termo certo com aquela entidade, podendo, também ele, concomitantemente com a Trabalhadora, exercer o direito de trabalhar em regime de trabalho de horário flexível, conforme decorre do artigo 56.º n.º 1 do CT.

26.º

Por outro lado, ainda que a Trabalhadora alegue que o pai da menor esteja impedido pela sua entidade empregadora a efectuar trocas de horário com colegas, o facto é que a ... está, sempre disponível, sempre lhe é possível e desde que fundamentado, para aceder a pedidos de trocas de horários entre Trabalhadores, o que é prática frequente na Empresa, como bem sabe a Trabalhadora.

27.º

Em termos de compatibilidade de horários entre cônjuges, com o regime flexível concedido pela ... nos termos expostos no Doc 5:

a) num total de 105 (cento e cinco) dias, há 49 (quarenta e nove) dias (ou seja, em cerca de 46,6 % das situações) em que a Trabalhadora tem exactamente o horário solicitado;

b) num total de 105 (cento e cinco) dias, apenas em 11 (onze) dias (ou seja, em cerca de 10,4 % das situações, em que a Trabalhadora terá entradas até às 5:00) é que a Trabalhadora terá de encontrar compatibilidade com os turnos do seu cônjuge para entrega da sua filha menor na instituição/infantário), podendo, em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

todos esses dias, ir recolher a sua filha menor na instituição/infantário (que está aberta até às 19h30); e

c) num total de 105 (cento e cinco) dias, apenas em 12 (doze) dias (ou seja, em cerca de 11,4 % das situações), considerando que nestes dias terá de se apresentar ao serviço às 07h00, a Trabalhadora terá de encontrar uma solução para o horário entre as 06h00 e as 01h30 da manhã, ou seja, solucionar a quem a sua filha menor deverá ser entregue naquelas horas e que a poderá levar, por seu turno, à instituição/infantário, sempre que o horário do seu cônjuge não permita que este se encarregue pessoalmente dessa tarefa.

28.º

Apenas nas situações e horários referidos em b) e c) supra é que a Trabalhadora está impedida de levar a sua filha menor à Instituição/infantário, estando, de facto, nesses dias e/ou períodos horários obrigada a encontrar uma solução com o seu cônjuge.

29.º

E mesmo nesses dias, haverá uns nos quais o cônjuge da Trabalhadora tem entrada às 14h00 (conforme a própria expõe em 3.º da sua apreciação escrita (Doc 6)).

30.º

Haverá ainda dias de folga da Trabalhadora (e do seu cônjuge) que coincidem com os dias de semana e nos quais esta (ou aquele) poderá (poderão) acompanhar inteiramente a sua filha menor.

31.º

E de entre esses dias, há ainda dias em que a Trabalhadora (e/ou o seu cônjuge) está a trabalhar ao fim-de-semana e em que a menor não irá para a instituição/infantário.

32.º

Por outro lado, o cônjuge da Trabalhadora poderá solicitar à sua entidade empregadora horário flexível de forma a poder acompanhar a sua filha menor naqueles dias e horários em que a Trabalhadora não possa (ao que a respectiva entidade empregadora está obrigada a aceder).

33.º

E, ainda, conforme a própria Trabalhadora expõe na sua apreciação escrita (Doc 6, em 9.º) terão ainda, a Trabalhadora e seu cônjuge, a possibilidade de recorrer ao



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apoio de outros familiares (avós paternos da filha menor da Trabalhadora) – sendo da escolha pessoal da Trabalhadora e seus familiares a forma como o fazem, não vingando o argumento de que a menor ficar perturbada emocionalmente quando dorme fora de casa, pois poderão, em alternativa, os avós paternos da menor deslocar-se a casa desta para aí pernoitarem (ou até acompanharem a menor entre as 06h00 e 07h30 da manhã nos casos referidos em c) do artigo 27.º supra).

34.º

Ora, se excluirmos os fins-de-semana, em 105 (cento e cinco) dias a Trabalhadora poderá eventualmente ter dificuldade em 14 (catorze) dias (ou seja, em cerca de 13% dos dias ...).

35.º

Quanto ao argumento exposto em 21.º da apreciação escrita da Trabalhadora, embora na Escala ... não exista infantário aberto 24h/dia, por esse mesmo facto, tem a trabalhadora o direito a receber uma comparticipação da ... nas despesas com o infantário, mediante apresentação de recibo, sendo essa comparticipação igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações € 155,62 (cento e cinquenta e cinco euros e sessenta e dois cêntimos) (cláusula 91ª, n.º 6 do AE da ...).

36.º

No respeitante ao exposto no artigo 18.º e seguintes da apreciação escrita da Trabalhadora (Doc. 6), o que a Empresa alegou não foi que necessitava de 60% dos seus recursos às 04h00 da manhã, mas antes que tem necessidade daquela percentagem de recursos durante o período da madrugada.

37.º

De facto, ainda que existam cerca de 6 (seis) voos diários com partida até às 8:00 da manhã, o check-in tem início 2 (duas) horas antes da partida do voo, pelo que devem ser considerados os voos até às 9:30 da manhã (ou seja, a ... tem de planear os seus recursos tomando em consideração mais 5 (cinco) ou 6 (seis) voos, pois três vezes por semana existe um voo de longo curso a sair até às 10:15 da manhã e cujo check-in deverá abrir com 3 (três) horas de antecedência, ou seja por volta das 7:00 da manhã, com 4 (quatro) colaboradores e balcões dedicados).

38.º



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por outro lado) no artigo 19.º da sua exposição (Doc 6), a Trabalhadora refere-se apenas às necessidades de alocação de recursos às partidas dos voos, esquecendo-se que também existe necessidade de alocação de recursos humanos às chegadas de voos (existindo 6 (seis) voos a chegar até às 8:00 da manhã e) na maioria dos dias, 1 (um) dos voo é um longo curso, o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de passageiros).

39.º

Sobre o argumento de os check-in para os voos não serem efectuados em balcões individuais) mas em common check-in, a ... já toma em consideração esse facto aquando do planeamento de horário dos seus recursos humanos, devendo, para o efeito, planear de forma a evitar:

- (i) a acumulação de passageiros em filas nos balcões de common check-in;*
- (ii) tempos de espera demasiado longos para os passageiros que utilizam os balcões de common check-in, de forma a que não seja afectada a qualidade do serviço que presta;*
- (iv) o desrespeito pelos horários de partida dos voos (porquanto os mesmos afectarão não só a sua qualidade de serviço como potenciais penalizações a serem aplicadas pelos seus clientes/transportadoras aéreas devidas por atrasos (Bonus-Malus).*

40.º

Para além do mais, só os voos do cliente da ... (à excepção dos voos de longo curso) são efectuados no sistema de common ckin.

41.º

Existe, ainda:

- (i) um voo diário da cliente ... às 6:00 (com 5 (cinco) balcões dedicados às 4:00 da manhã);*
- (ii) um voo diário da cliente ... às 8:35 da manhã (2 (dois) a 3 (três) balcões dedicados às 6:35 da manhã);*
- (iii) um voo da cliente ... às 9:30, 4 (quatro) dias por semana (com 3 (três) a 4 (quatro) balcões dedicados às 7:30 da manhã).*

42.º

Assim, debruçando-nos sobre a análise levada a cabo pela Trabalhadora, tal como exposta em 21.º da sua apreciação escrita (Doc 6), cumpre informar como se segue: na análise em causa:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(i) não foi considerada a percentagem média de férias de trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento (que é 14,4 %);

(ii) não foi considerada a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento, que na Escala ... ronda os 9,1% (de entre os quais 8% baixas prolongadas) o que perfaz uma percentagem total de 23,5 % dos trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento.

43.º

Por outro lado, as cotas de férias são estabelecidas por número de recursos humanos e não por horários de entrada e, como tal, podem estar vários trabalhadores a gozar férias concomitantemente nos horários das madrugadas.

44.º

De facto, no dia 11 de Novembro de 2011, a ... tem (falamos sempre de trabalhadores afectos ao check-in e ao acolhimento):

(i) 4 (quatro) trabalhadores com entradas até às 5:00 da manhã de férias; e

(ii) 1 (um) trabalhador com entrada às 7:00 da manhã de férias.

45.º

Pelo que, dos 14 (catorze) trabalhadores que trabalham naquele dia e que beneficiam de horários especiais, só um deles entra às 4:00 da manhã, quando no mínimo e porque não estamos em época de pico, a Empresa necessita de 14 (catorze) trabalhadores a entrar até às 5:00 da manhã, só tendo 10 (dez).

46.º

Também não entende a Empresa com base em que informação é que a Trabalhadora indica o número médio de 8 (oito) trabalhadores para aquele dia 11 de Novembro de 2011, já que os números reais são os que se seguem (vide Doc 7 e 8 que ora se juntam e cujo teor se dá por reproduzido para todos os efeitos legais):

(i) Número de trabalhadores com entrada às 4:00 da manhã: 6 (seis), menos 2 (dois) que se encontram a gozar férias = 4 (quatro);

(ii) Número de trabalhadores com entrada às 4:30 da manhã: 4 (quatro) menos 2 (dois) que se encontram a gozar férias = 2 (dois);

(iii) Número de trabalhadores com entrada às 5:00 da manhã: 4 (quatro);

(iv) Número de trabalhadores com entrada às 7:00 da manhã: 10 (dez) menos 1 (um) de férias = 9 (nove).

47.º



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Acréscimo que naquele dia 11 de Novembro de 2011 há 23 (vinte e três) trabalhadores que se encontram a gozar folga (vide Doc. 7) no horário da manhã, e não 17 (dezasete), conforme alegado pela Trabalhadora ..., em 23.º da sua apreciação escrita (Doc 6).

48.º

Já no que respeita aos 3 (três) trabalhadores referidos em 24.º da apreciação escrita da Trabalhadora, a Empresa desconhece de quem se tratam, pois a informação que tem é que (i) apenas uma trabalhadora voltou a trabalhar por turnos no dia 6 de Novembro de 2011, gozando até ora isenção de horário nocturno ao abrigo da protecção da parentalidade (já tendo, aliás, à data, requerido à Empresa flexibilidade de horário); e (ii) no dia 10 de Novembro de 2011, regressa ao trabalho uma trabalhadora que se encontra a gozar de licença de maternidade, tendo já solicitado à Empresa, ao abrigo da protecção da parentalidade, isenção de horário nocturno.

49.º

Alega a trabalhadora ..., no artigo 25.º da sua apreciação escrita, que a Empresa tem cerca de 78 (setenta e oito) TTAES disponíveis para trabalharem em horário nocturno.

50.º

Ora, existem 77 (setenta e sete) TTAES disponíveis para trabalharem em horário nocturno, 10 (dez) dos quais se encontram a gozar horários especiais, pelo que não podem ser considerados nessa soma.

51.º

E, ainda, no que respeita o alegado em 26.º da exposição escrita da Trabalhadora, não corresponde à verdade, pois o horário solicitado pela Senhora ... (com amplitude entre as 8:00 da manhã e as 20:00) abrange cerca de 23 (vinte e três) voos e não 31 (trinta e um).

52.º

Por outro lado, na percentagem apresentada pela Trabalhadora deverão ser excluídos os voos com partidas antes das 9:30 da manhã, pois o check-in deverá abrir 2 (duas) horas antes da partida dos voos.

53.º

Também não foram considerados pela Trabalhadora, na sua análise, os voos de médio curso com saída a partir das 09:40 da manhã, os quais são efectuados em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

common check-in, assim como que o reforço para estes voos é feito com recurso a entradas às 8:00 da manhã.

54.º

Mais uma vez, também não foram consideradas na análise da Trabalhadora ... as chegadas dos voos, que também têm de ser assistidas, pelo que a referida análise está forçosamente distorcida.

55.º

Já no que respeita o argumento da Trabalhadora exposto em 28.º da sua apreciação escrita (Doc 6), parece que a mesma não entendeu o que foi comunicado pela ...:

o que se informou foi que se reduziria “(...) o número de entradas às 7:00 para 12 dias em 15 semanas, 7 dos quais, conforme solicitado, ao fim de semana (...)”, o que significa que apenas em 5 dias (durante a semana) em 15 semanas é que tem entradas às 07:00 (existindo redução de entradas naquele horário durante a semana — que foi precisamente o solicitado pela Trabalhadora ...).

56.º

Haverá que ter em consideração que a rotatividade de horários e turnos entre todos os trabalhadores da Escala ... da ..., no Aeroporto ..., especialmente entre aqueles que também têm responsabilidades familiares, é imprescindível em termos de equidade e de igualdade de tratamento de trabalhadores.

57.º

Considerando a composição do quadro de pessoal da Escala ... da ..., onde muitas jovens mães prestam serviço, especialmente na área do Check-in e Acolhimento no âmbito da assistência em terra, a concessão de horários com limitada de amplitude dos turnos iria, necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada, a fim de conseguir a cobertura necessária de recursos humanos para prestar o serviço para o qual a ... é contratada.

58.º

Também não corresponde à verdade o alegado em 37.º da apreciação escrita da Trabalhadora, uma vez que a Senhora ..., Responsável da ... pela Área Passageiros no Aeroporto ..., ter-lhe-á explicado especificamente, em data de 28 de Outubro de 2011, quando lhe entregou a carta junta como Doc 5, que deveria analisar o respectivo teor e, ainda, no dia 31 de Outubro de 2011, quando lhe



entregou o horário, que, caso a Trabalhadora discordasse do mesmo, teria sempre a possibilidade de recorrer a essa CITE para respectiva apreciação.

59.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição e, também, por motivos de equidade entre todos os trabalhadores, deve ser proferido parecer favorável à intenção da ... de conceder à Trabalhadora ... prestação de trabalho em horário flexível como se segue:

1.1 - Reduzir a amplitude do seu horário de trabalho entre as 4:00 e as 20:00 (horário actual com amplitude entre as 4:00 e as 00:00);

1.2 - Reduzir o número de entradas de madrugada para 11 dias em 15 semanas (horário actual com 22 entradas de madrugada) o que perfaz uma redução de 50%;

1.3 - Reduzir a número de entradas às 7:00 para 12 dias em 15 semanas, 7 das quais, conforme solicitado, ao fim de semana, o que implica uma única entrada às 7:00, de segunda a sexta, em 15 semanas;

1.4 - Resumindo, num total de 105 dias, no rotaplan do horário especial em regime flexível ora proposto, V. Exa. beneficiaria de 49 dias com horários de entrada entre as 8:00 e saídas às 20:00 e 23 dias com horários de entrada entre as 4:00 e as 7:00 (11 dias com entradas até às 5:00 e 12 dias com entrada às 7:00), sendo que os restantes 33 dias constituem folgas o que, desde já, se requer.

JUNTA: 8 (oito) documentos, procuração, cópia.

A Advogada

1.5.1. A entidade empregadora juntou os oito documentos referidos, nomeadamente cópia do planeamento operacional diário – check-in / acolhimento, relativo ao dia 11 de Novembro de 2011, e cópia do horário planeado para Outubro de 2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais se entende 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos, que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso, a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, propondo que lhe seja elaborado horário flexível entre as 8h00m e as 20h00m, durante a semana, e entre as 7h00m e as 20h00, aos fins de semana, de modo a poder acompanhar a sua filha, com 2 anos de idade, considerando que o infantário que a mesma frequenta se encontra aberto, de 2.ª a 6.ª feira, das 7h30m às 19h30m, e tendo em conta que o pai da criança exerce também a sua actividade profissional em horário por turnos, incluindo nocturnos, feriados e fins de semana.
- 2.9.** Com efeito, perante a proposta da trabalhadora, aduz o empregador que *a actividade operacional (...) tem, salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis, início às 04h00 e termo às 00h30, sendo certo que um dos maiores picos operacionais tem o seu precisamente às 4h00, com uma necessidade de 60% dos recursos disponíveis naquela área durante o período da madrugada.* E por outro lado, refere ainda a entidade empregadora que *Face a este enquadramento e à necessidade de haver uma distribuição equitativa dos colaboradores quanto ao período de prestação de trabalho, bem como com o intuito de ir ao encontro das necessidades de acompanhamento parental por si invocadas, às quais somos sensíveis, ser-lhe-á, por um período de dois anos, e*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

como início a partir de 11 de Novembro de 2011, concedido um horário especial em regime de flexibilidade de horário ao abrigo da protecção da parentalidade, com os seguintes contornos:

- Diminuir a amplitude do horário de trabalho, que passaria a ser das 04h00m às 20h00m em vez de ser das 04h00m às 00h00m;
- Diminuir em 50% o número de entradas durante a madrugada, ou seja, em 15 semanas passaria a entrar 11 vezes de madrugada em vez de 22 vezes;
- Diminuir o número de entradas às 7h00m para 12 dias em 15 semanas (7 das quais ao fim de semana), entrando apenas uma vez por semana, de segunda a sexta-feira, em 15 semanas;
- Em 105 dias *no rotaplan do horário especial em regime flexível ora proposto, a trabalhadora beneficiaria de 49 dias com horários de entrada entre as 8:00 e saídas às 20:00 e 23 dias com horários de entrada entre as 4:00 e as 7:00 (11 dias com entradas até às 5:00 e 12 dias com entrada às 7:00), sendo que os restantes 33 dias constituem folgas.*

Conclui o empregador que o rotaplan de horário especial em regime de flexibilidade de horário ora proposto, lhe permitirá o devido acompanhamento da sua filha menor, sem simultaneamente sobrecarregar os restantes colegas de trabalho e assegurar a continuidade da actividade operacional, (...).

2.10. Em sede de apreciação escrita ao fundamento de recusa do empregador, a trabalhadora vem referir que tem actualmente horários de entrada em regime de turnos rotativos: 4h00m; 04h30m; 05h00m; 07h00m; 08h00m; 09h00m, 11h30m; 14h00m, 14h30m, 15h00 e 15h30m; que o pai da sua filha está impedido de trocar o seu horário de trabalho com os colegas e que o casal não dispõe de auxílio em relação ao acompanhamento da filha de ambos, com a excepção dos avós paternos da criança, em cuja casa a mesma pernoita quando necessário.

A trabalhadora aduz ainda que a entidade empregadora alega necessitar de 60% dos seus funcionários no horário da madrugada (0400h), o que refere não corresponder à verdade, porquanto têm lugar, salvo casos excepcionais, 6 voos diários a saírem até às 8h00m num total de 42 voos ao longo do dia, acrescendo o facto de o check-in para os referidos voos ser efectuado num sistema comum. A trabalhadora junta análise efectuada à escala de horários relativa ao dia 11 de



Novembro de 2011¹.

Alega ainda a trabalhadora que a entidade empregadora dispõe de 78 TTAES disponíveis para trabalhar em períodos de horário nocturno e que o horário que solicita abrange cerca de 90% da aviação diária, não dispondo o aeroporto ... de infantário aberto 24 horas por dia ao contrário do que acontece no de ...

Por outro lado, a trabalhadora refere que o que o empregador propõe é o aumento do número de entradas às 7h00m, e não a redução, porquanto o seu horário e o dos seus colegas prevê apenas 8 em 15 semanas, não correspondendo assim ao que requereu e não resolvendo o seu problema.

2.11. A entidade empregadora veio esclarecer alguns pontos que se resumem ao seguinte:

- o período de funcionamento da actividade operacional de assistência em escala é contínuo e é de 24 horas por dia, o que obriga o empregador a organizar horários por turnos de acordo com o estipulado pelo n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho e de acordo com a cláusula 34.ª do Acordo de Empresa, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007 e, por outro lado, a categoria profissional de TTAE, atendo o seu conteúdo funcional, é exercida em regime de turnos, conforme Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V do referido AE;
- atentos os direitos decorrentes da protecção da parentalidade e a necessidade de dar cumprimento à legislação sobre a matéria, a entidade empregadora organizou horários de trabalho especiais que, entende, satisfazem as necessidades operacionais e cumprem as disposições legais sobre a protecção da parentalidade;
- a entidade empregadora recorreu a diferentes modalidades de horários para fazer face à protecção especial devida a trabalhadores e seus agregados familiares no âmbito da parentalidade;
- a entidade empregadora propôs à trabalhadora um horário de trabalho especial em regime flexível, nos termos do exposto em **2.9.** do presente parecer, na impossibilidade de, tal como refere, lhe atribuir o horário solicitado sem vir a onerar os restantes trabalhadores e a deixar de assegurar a necessária continuidade da actividade operacional;
- a entidade empregadora clarifica as necessidades da empresa em relação à

¹ Vd. 21.º a 24.º da apreciação escrita da trabalhadora, a folhas 5 e 6 do presente parecer.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

actividade operacional diária no Aeroporto ..., designadamente no que respeita à chegada e partida de voos diários e ainda ao planeamento dos recursos humanos necessários na actividade de check in, bem como no que tange à percentagem média de trabalhadores em férias e outras ausências (nomeadamente exemplificando através do mapa referente ao dia 11 de Novembro de 2011).

- 2.12.** Neste contexto, a entidade empregadora apresenta uma solução que se julga equilibrada, porquanto apresenta um horário especial em relação aos restantes horários em vigor na empresa, criado especificamente para trabalhadores/as com responsabilidades parentais e que, no caso em concreto, não só permite a indispensável continuidade da actividade operacional do empregador como não se afigura sendo impeditivo da conciliação da actividade profissional com a vida familiar da requerente.
- 2.13.** Da análise do processo remetido à CITE, verifica-se que todos os/as trabalhadores/as operacionais prestam a sua actividade em regime de turnos rotativos, referindo o empregador que os/as mesmos/as se encontram sujeitos/as a diversos tipos de horários e que, no que respeita aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a empresa concebeu um horário especial que, de acordo com o possível e sem inviabilizar a actividade operacional, permite a harmonização de ambos os interesses.
- 2.14.** De referir que a recentemente aprovada Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou, no seu considerando 12, para a necessidade de *tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres* e, no seu considerando 21, para o facto de *o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental*.
- Ora, a legislação portuguesa preconiza como um dever do empregador a organização de turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as



preferências manifestados pelos trabalhadores², sendo ainda seu dever o de proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar³, e o de elaborar horários que facilitem a referida conciliação⁴.

2.15. No caso em análise, afigura-se aceitável a justificação do empregador para recusar o requerimento da trabalhadora tal como formulado, pois, na realidade, caso a empresa não possa contar com a requerente no horário especial que lhe propõe, ver-se-á na contingência de não conseguir assegurar convenientemente a actividade operacional que no caso, como é sabido, funciona durante 24 horas por dia, correndo ainda o risco de vir a sobrecarregar outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares idênticas.

Na verdade, sendo possível à empresa facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal e, nessa medida não deve implicar tratamento menos favorável de qualquer trabalhador/a com responsabilidades familiares semelhantes.

Tal orientação consta, aliás, do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010⁵, que, a propósito da eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, refere: “(...), 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 Trabalho⁶, 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 necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.”

2.16. De atender, por último, a que a legislação aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares alude à necessidade da reorganização das empresas

² Vd. n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho.

³ Vd. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

⁴ Vd. alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

⁵ Proferido no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Actual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

e dos serviços com o intuito de ser alcançada a conciliação da actividade profissional com a vida familiar que permita a realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal, pelo que assim sendo, deverá o empregador facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente, designadamente atribuindo-lhe turnos que não colidam com a necessidade de partilhar com o outro progenitor a assistência à sua filha de dois anos de idade.

III – CONCLUSÕES

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

3.1.1. Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar ao empregador, ..., S.A., que organize, na medida do possível, os turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, que promova condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e que elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, no caso em análise, possibilitando à trabalhadora iniciar e/ou terminar o seu horário de trabalho de modo a poder deslocar-se ao estabelecimento de ensino que a filha frequenta, sempre que o outro progenitor não puder assegurar a entrega e/ou a recolha da filha de ambos, e distribuindo, o mais equitativamente possível, horários que facilitem a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE DEZEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UGT (UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES) E DA CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL),
QUE APRESENTARAM A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:**

A CGTP-IN e a UGT votam contra porquanto se entende que, mesmo considerando ter existido uma tentativa de dar resposta ao horário pretendido pela trabalhadora, fica de fora do seu pedido um período tão pequeno que não é, no nosso entendimento, justificável que, face ao número total de trabalhadores a trabalhar nesse regime de trabalho contínuo, não exista uma possibilidade concreta de encontrar meios de cobrir o período em falta.