



## PARECER N.º 220/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 1097 – FH/2011

### I – OBJETO

- 1.1. Em 2 de dezembro 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 Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE), a exercer a sua atividade no setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros ..., com horário a tempo parcial, com um período normal de trabalho diário de 5 horas, no regime de turnos, nos termos que se transcrevem:

*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:*

1.º

*A ..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto 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 atividade nos aeroportos ..., ..., ... 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.*

4.º

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pelo INAC para o exercício da atividade 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 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 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 atividade 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 afetos diretamente à atividade 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 noturno 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;*



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

- f) *horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) *horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) *horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) *outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos sábados e domingos.*

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo 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 respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo 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 15/06/2006, detendo a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (“TTAE”), exercendo presentemente a sua atividade no Setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala ... da ..., com horário por turnos, a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 5h/dia (Doc. 3 – contrato de trabalho).*

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*



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

..., 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 avião, 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».

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 atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

Face ao contexto organizacional e operacional supra exposto e atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção 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 proteção da parentalidade – ainda que a atividade 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 noturno entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no âmbito dos quais seriam integrados a maioria dos trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção 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 perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção 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 respetivos), 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

*Prevêm 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 proteção 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 proteção da parentalidade.*

21.º

*No caso em apreço, recebeu a ..., em data de 8 de novembro de 2011, 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 08h30 e as 18h30 (Doc. 4), porquanto o horário de funcionamento da creche que a sua filha ... frequenta se situa entre as 7h30 e as 19h30, sem, contudo, apresentar documento comprovativo desta situação.*



22.º

*Acompanhou a Trabalhadora o seu pedido com um atestado da Junta de Freguesia da ... o Centro Social ..., de acordo com o qual a Trabalhadora ... vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha ... (Doc. 4).*

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 21 de novembro de 2011, recebida pela Trabalhadora a 23/11/2011 (conforme consta do aviso de receção), 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 atividade 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) no planeamento de horários dos recursos humanos na área de Passageiros, onde a Trabalhadora ... se encontra integrada, tem a ..., o cuidado de distribuir os seus recursos humanos de forma a evitar:*

*a) a acumulação de passageiros em filas nos balcões de common check-in;*

*b) tempos de espera demasiado longos para os passageiros que utilizam os balcões de common check-in, de forma a que não seja afetada a qualidade do serviço que presta;*

*c) o desrespeito pelos horários de partida dos voos (porquanto os mesmos afetarão não só a sua qualidade de serviço como potenciais penalizações a serem aplicadas pelos seus clientes/transportadoras aéreas devidas por atrasos (Bonus-Malus).*

*iv) considerando a composição do quadro de pessoal da Escala do porto da ..., onde muitas jovens mães prestam serviço, especialmente na área do Check-in e Acolhimento, a concessão de mais horários especiais com limitação de amplitude dos turnos para além daqueles que já foram concedidos ao abrigo da proteção da parentalidade e em cumprimento de restrições médicas, iria, necessariamente,*



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

*sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada;*

*Não existir, neste momento, viabilidade operacional para a concessão do horário de trabalho flexível nos termos solicitados pela Trabalhadora, pois a sua concessão praticamente inviabiliza a cobertura necessária de recursos humanos para a prestação do serviço para o qual a ... é contratada!*

24.º

*Como já foi referido, presta a Trabalhadora ... serviço à ... em horário de trabalho parcial, com um período normal de trabalho diário de cinco horas.*

25.º

*Na ..., a contratação de trabalhadores em regime de horário de trabalho parcial tem um objetivo muito concreto de cobertura dos picos operacionais.*

26.º

*Ao que acresce, nos turnos que abrangem os períodos da tarde e da noite, a cobertura das interrupções da prestação de trabalho dos trabalhadores contratados a tempo inteiro em gozo do intervalo de descanso legal de uma hora, associado aos períodos de refeição concedidos, nos termos do Acordo de Empresa em vigor, entre as 11h00 e as 15h00 (almoço) e entre 18h30 e as 22h00 (jantar) (vide cl.ª 34ª, n.º 1 do AE).*

27.º

*Mencione-se a este propósito que, no turno da manhã, os trabalhadores contratados a tempo parcial têm horários de trabalho com entradas até às 08h00 (cerca de 60% inclusivamente até às 06h00) e depois a partir das 11h00, precisamente para cobertura das necessidades operacionais durante os períodos de refeição correspondentes ao almoço já identificado (vide Doc.6 - horário de trabalho da Trabalhadora ...).*

28.º

*Efetivamente, para cobrir as suas necessidades operacionais no setor do Check-in e Acolhimento, necessita a ... de cerca de 60% dos seus recursos humanos durante o período da madrugada e da manhã!*

29.º

*Em termos operacionais, com uma média de 12 (doze) voos diários com partidas até 09h30, e atendendo ao facto que o check-in para os voos tem início cerca de 2 (duas) horas antes da respetiva partida, encontra-se a ... obrigada, no*



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

*planeamento da disponibilidade dos seus recursos, a tomar em consideração este aspeto, sendo certo que a preparação de um voo de longo curso a ocorrer três vezes por semana com saída programada para as 10h15 no Aeroporto ... e assistido pela ..., exige a abertura de balcões de check-in com 3 (três) horas de antecedência, ou seja por volta das 7:00 da manhã, com 4 (quatro) colaboradores e balcões dedicados.*

30.º

*Para além da tarefa de check-in executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora (“TTAE”), existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao Acolhimento, isto é, às chegadas de voos (existindo 6 (seis) voos a chegar até às 8:00 da manhã e, na maioria dos dias, 1 (um) dos voos é um longo curso, o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de passageiros).*

31.º

*Exemplificativamente para demonstrar as necessidades operacionais da ... do período da madrugada na assistência no Aeroporto ..., sempre se refira a existência de:*

- (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).*

32.º

*Mais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos da ... na Área de Passageiros do Aeroporto ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave: (i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afetos ao check-in e ao acolhimento (que é 14,4 %), que necessita de cobertura; (ii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos ao check-in e ao acolhimento, que na Escala ... ronda os 9,1% (de entre os quais 8% baixas prolongadas).*

33.º

*O que perfaz uma percentagem total de 23,5% dos trabalhadores afetos ao check-in e ao acolhimento, que constituem necessidades de recursos humanos que têm*



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

*de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho da Trabalhadora e para a própria ...*

*34.º*

*Relativamente ao período de trabalho no horário noturno, de um número total de 77 (setenta e sete) TTAES disponíveis para trabalharem nesse horário na área de Passageiros, encontram-se 10 (dez) a gozar horários de trabalho especiais, pelo que não podem ser considerados para efeitos de cobertura das necessidades operacionais normais, nem dos períodos de intervalos de descanso dos trabalhadores durante o período normal de trabalho.*

*35.º*

*Não obstante os motivos pessoais da Trabalhadora merecerem todo o respeito e atenção, 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.*

*36.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.*

*37.º*

*Assim, face ao contexto organizacional e operacional supra exposto, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artº, 57º, nº 2 do CT, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Passageiros da Escala ... não foi possível à ..., aceder ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., por já ter esgotado com a concessão de horários especiais a outros trabalhadores, a quota possível sem comprometer a viabilidade operacional.*

*38.º*

*Em todo o caso, sempre se dirá que, até ao momento, a Trabalhadora não se pronunciou sobre a intenção de recusa da ..., não apresentando, no prazo legal*



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

*previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a sua apreciação escrita, pelo que a mesma não pode ser junta ao presente requerimento.*

39.º

*A ausência de resposta e apreciação por parte da Trabalhadora ..., à intenção de recusa da ..., leva a crer que a mesma compreende os motivos nela explanados, aceitando a anunciada decisão da Empresa, conformando-se com ela.*

40.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e, também, por motivos de equidade entre todos os trabalhadores, deve ser proferido parecer favorável à intenção da ... de não conceder à Trabalhadora ... a possibilidade de prestação de trabalho em horário flexível nos moldes propostos pela trabalhadora, o que, desde já, se requer. JUNTA: 6 (seis) documentos, procuração, cópia.*

*Espera Deferimento*

- 1.2.** Do requerimento apresentado pela trabalhadora, recebido pelo empregador em 8.11.2011, consta o seguinte:

*Eu, ..., portadora do n.º de I.D ..., exercendo as funções de TTAE (n.º 28287/1), venho por este meio, ao abrigo do artigo n.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído um horário de trabalho flexível.*

*Tal requerimento tem por base o facto de eu ter uma filha com 11 meses ao meu cuidado e a frequentar uma creche com horário de funcionamento entre as 07h30 e as 19h30; e estando o pai a trabalhar e a viver em outra cidade do país.*

*Peço horário com amplitude entre as 08h30 e as 18h30.*

*Junto remeto a declaração da qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Agradeço desde já pela sua compreensão neste assunto e aguarda resposta o mais breve possível.*

- 1.3.** Da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, e comunicada à trabalhadora em 21.11.2011, consta o seguinte que se transcreve:

*Exma. Senhora,*



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

*Com respeito ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, datado de 2 de novembro de 2011 e recebido no passado dia 8 de novembro, que mereceu a nossa melhor atenção, somos a responder como segue:*

*A ..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, Exercendo a sua atividade nos aeroportos ..., para o que se encontra devidamente licenciada. 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. Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade, terá de ser analisada, atento não só o princípio de equidade entre todos os trabalhadores, bem como o facto de, no exercício da sua atividade, a ... se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes que implicam o dever de prestar assistência em escala 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. Por esse motivo, encontra-se a ... legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 horas sobre 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.*

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

*Será de salientar o facto de a atividade 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) na área de Passageiros (Check-in e Acolhimento) durante os períodos da madrugada. Por exemplo, no planeamento de horários dos seus recursos humanos na área de Passageiros, onde V. Exa. se encontra integrada, tem a ..., o cuidado de distribuir*



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

*os seus recursos humanos de forma a evitar, entre outras situações possíveis, (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 afetada a qualidade do serviço que presta; (iii) o desrespeito pelos horários de partida dos voos (porquanto os mesmos afetarão não só a sua qualidade de serviço como potenciais penalizações a serem aplicadas pelos seus clientes/transportadoras aéreas devidas por atrasos (Bonus-Malus).*

*Considerando a composição do quadro de pessoal da Escala do ... da ..., onde muitas jovens mães prestam serviço, especialmente na área do Check-in, e Acolhimento no âmbito da assistência em terra, **a concessão de mais horários especiais com limitação de amplitude dos turnos para além daqueles que já foram concedidos ao abrigo da proteção da parentalidade** e em cumprimento de restrições médicas, iria, necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada, para além de quase inviabilizar a cobertura necessária de recursos humanos para a prestação do serviço para o qual o ... é contratada.*

*Assim, face ao contexto organizacional e operacional supra exposto, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no art.º 57º, nº 2 do CT, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Passageiros da Escala ..., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa. formulados.*

- 1.4. De acordo com informação da empresa a trabalhadora não apresentou, no prazo legal previsto para o efeito, a apreciação à intenção de recusa.
- 1.5. São junto ao processo os seguintes elementos:
  - Certificação de fotocópias;
  - Procuração forense;
  - Registo *on line* dos Atos dos advogados;
  - Certidão permanente da firma ..., S.A.;
  - Dez Licenças para Acesso à Atividade de Assistência em Escala;
  - Contrato de trabalho sem termo, de 31.10.2008;



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

- Atestado da Junta de Freguesia ...;
- Escala horária dos trabalhadores com a categoria de TTAE, em regime de tempo parcial, referente a dezembro de 2011;
- Comprovativo de envio e receção de documentos.

**1.6.** Em 9.12.2011, a CITE solicitou à entidade empregadora a clarificação quanto ao número de trabalhadores com a categoria profissional de TTAE a prestarem serviço no aeroporto ..., no ..., em regime de tempo parcial e em regime de tempo completo, assim como o número de trabalhadores a quem foram concedidos horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade.

Igualmente, solicitou indicação do número de utentes diários que utilizam os balcões de Check-in e Acolhimento naquele aeroporto, e qualquer outra informação pertinente que justificasse a alegada impossibilidade de concessão de mais horários especiais.

Em resposta, a empresa vem referir o que se transcreve:

*“Em cumprimento do pedido de informações adicionais por V. Exa. formulado no âmbito do pedido de parecer prévio dirigido à CITE relativamente à trabalhadora ..., a correr termos com o número de processo nº 1097-FH/2011, somos a prestar os seguintes esclarecimentos:*

***a) Indicação do número de trabalhadores com a categoria de TTAE afetos aos balcões de Check-in e Acolhimento no aeroporto ..., que prestam trabalho em regime de tempo completo;***

*O número de trabalhadores(as) com a categoria profissional de TTAE a exercer funções **a tempo completo** (Full-time employment – FTE) nos balcões de Check-in e Acolhimento no Aeroporto ... ascende, neste momento, **a 70 (setenta) trabalhadores(as).***

***b) Indicação do número de trabalhadores com a categoria de TTAE afetos aos balcões de Check-in e Acolhimento no Aeroporto ..., que prestam trabalho em regime de tempo parcial;***



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

*O número de trabalhadores(as) com a categoria profissional de TTAE a exercer funções a tempo parcial (Part-time employment – FTE) nos balcões de Check-in e Acolhimento no Aeroporto ... ascende, neste momento, a 22 (vinte e dois) trabalhadores(as).*

**c) Número de utentes diários que utilizam estes balcões no aeroporto ..., onde presta trabalho a trabalhadora ...;**

*Durante o ano de 2011, assistimos em média, naquele setor, cerca de 6700 (seis mil e setecentos) passageiros por dia. Sempre se dirá, que a apresentação de uma estimativa baseada no número de utentes e tempos de aceitação, é bastante complexa, já que existem picos operacionais que exigem mais recursos e é precisamente nestes picos que os trabalhadores(as) a tempo parcial prestam serviço.*

*Importa reter que, os trabalhadores da ... na área de Passageiros ..., executam outras tarefas para além de Check-in e Acolhimento: por exemplo, assistência a menores desacompanhados, transferências, acompanhamento de passageiros nas máquinas de self-ckin.*

*Convém ainda esclarecer que, as necessidades de recursos humanos disponíveis, não só decorre da média de passageiros a assistir, mas também dos níveis de qualidade de serviço (SLA – Service Level Agreement) acordado com cada companhia aérea, o que obriga, por exemplo, à abertura de mais balcões, ter mais trabalhadores disponíveis no Acolhimento, etc.*

*Exemplificativamente, os níveis de qualidade de serviço acordados com as companhias ... e ..., determinam as seguintes necessidades de recursos:*

- *Voo da ... (SLA – número de trabalhadores vs número de passageiros): até 150 passageiros – 4 colaboradores durante 90 minutos no Check-in e mais 2 trabalhadores na gate (Acolhimento) durante 45 minutos;*
- *Voos ... (SLA – número de colaboradores vs tipo avião): equipamento A320 – 4 colaboradores durante 90 minutos no Check-in e mais 2 colaboradores na gate (Acolhimento) durante 45 minutos.*



**d) Número de trabalhadores com a categoria de TTAE a quem foram concedidos horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, decorrentes de pedidos individuais ou por aplicação de eventual política de conciliação da atividade profissional com a vida familiar em vigor na empresa, indicando o número total das concessões destes horários para os trabalhadores a tempo completo e para os trabalhadores a tempo parcial;**

*De um total de 92 (noventa e dois) trabalhadores(as) com a categoria profissional de TTAE, a exercer funções nos balcões de Check-in e Acolhimento no ..., **24 (vinte e quatro) beneficiam de horários de trabalho especiais**, o que perfaz uma cota de 26% (vinte e seis por cento) da totalidade de TTAE afetos àquele setor, a beneficiarem de horários especiais.*

*Mais concretamente, destes 24 (vinte e quatro) trabalhadores(as) a prestar serviço em regime de horário especial, **gozam 18 (dezoito) deste regime ao abrigo da proteção da parentalidade e conjugação de vida familiar com a atividade profissional**, sendo que **15 (quinze) trabalhadores(as) prestam serviço a tempo completo** e os restantes **3 (três) trabalhadores(as) a tempo parcial**.*

*Dos restantes **6 (seis) trabalhadores(as)** que beneficiam de um regime de horário especial por motivos de saúde, decorrentes de restrições médicas, prestam **4 (quatro) trabalho a tempo completo** e **2 (dois) a tempo parcial**.*

*Informa-se ainda da distribuição de número de trabalhadores no Check-in e Acolhimento da Escala ... por sexo:*

- *Full-Time à 58 Mulheres + 12 Homens*
- *Part-Time à 12 Mulheres + 5 Homens*

*Ou seja, num total de 92 colaboradores, 76% são mulheres.*

**e) Qualquer outra informação que se demonstre relevante para justificar a afirmação constante da intenção de recusa "a concessão de mais horários especiais com limitação de amplitude dos turnos para além daqueles que já foram concedidos ao abrigo da proteção da parentalidade e em cumprimento**



**de restrições médicas, iria necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada (...)"**.

Complementar-me ainda se informa como segue:

1. Dos **24 (vinte e quatro)** trabalhadores(as) a beneficiar de horários especiais, **15 (quinze)** não prestam qualquer trabalho no período noturno, o que perfaz uma percentagem de **16% (dezasseis por cento) de trabalhadores(as) que não presta qualquer trabalho noturno;**
2. Normalmente, os horários de trabalho dos trabalhadores em Full-Time daquele setor (atendendo a um rotaplan para 15 semanas) **tem 52% (cinquenta e dois por cento) de horários/turnos com entradas e prestação de trabalho em horário noturno;**
3. Já os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de Part-Time (rotaplan para 18 semanas), **tem 55% (cinquenta e cinco por cento) de horários/turnos com entradas para prestação de trabalho em horário noturno.**
4. Podemos concluir que, para além das percentagens de horários de entrada mencionadas nos pontos 2 e 3, os trabalhadores sem restrições de prestação de trabalho em horário noturno (por via dos horários especiais), têm de praticar, em média, **mais 16% (dezasseis por cento) de entradas com prestação de trabalho em horário noturno, para colmatar as falhas ou ausências decorrentes dos referidos horários especiais. Nesta análise, não estão incluídas as alterações de horário devido a férias, faltas de diversa natureza, baixas, formação etc. que, necessariamente, aumentam esta percentagem.**
5. Por cada horário especial concedido, é induzido um maior fator de penalização para todos os outros trabalhadores, que, assim, vêem a conciliação da sua vida familiar com a vida profissional muito mais condicionada.
6. Resumindo, uma percentagem de **26% (vinte e seis)** trabalhadores com horário especial nesta área (Check-in e Acolhimento) é uma percentagem já muito elevada que, para além de penalizar os restantes trabalhadores e colegas, dificulta também a gestão de recursos humanos devido a todas as especificidades inerentes aos horários especiais existentes.
7. Num plano ideal, apesar de sermos sensíveis aos motivos pessoais, **imperiosos e particulares de cada trabalhador, a atividade da assistência em escala**



*ao transporte aéreo, não comporta, pelas características específicas de exploração, a concessão de horários especiais.”*

## 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, atualmente, 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 atividade 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



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

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 efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade 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, facilitando, assim, ao trabalhador requerente a gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho.

**2.8.** No caso em apreço a trabalhadora requereu a atribuição de um horário de trabalho flexível entre as 8.30h e as 18.30h para que possa cuidar da sua filha de 11 meses que frequenta uma creche cujo horário de funcionamento é o das 7.30h às 19.30h, informando que o pai da menor trabalha e vive noutra cidade do país.



**2.9.** Perante o pedido formulado a entidade empregadora aduziu os seguintes fundamentos justificativos da intenção e recusa:

- A empresa desenvolve a atividade de assistência a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio;
- A empresa está obrigada ao cumprimento de obrigações contratuais de assistência em escala a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, no tempo e lugar definidos em função do programa operacional dos transportadores;
- A atividade operacional no aeroporto ... no ... tem início às 4.00h e termo às 00.30h, *salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis*;
- Um dos maiores picos operacionais tem início às 4.00h, com necessidade de 60% dos recursos disponíveis (no turno da manhã) na área de Passageiros (Check-in e Acolhimento);
- A distribuição dos recursos humanos é feita 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 afetada a qualidade do serviço que presta*;
  - (iii) *o desrespeito pelos horários de partida dos voos (porquanto os mesmos afetarão não só a sua qualidade de serviço como potenciais penalizações a serem aplicadas pelos seus clientes/transportadoras aéreas devidas por atrasos (Bonus-Malus)*;
- Considerando a área de Check-in e Acolhimento onde prestam serviços muitas jovens mães, **“a concessão de mais horários especiais com limitação de amplitude dos turnos para além daqueles que já foram concedidos ao abrigo da proteção da parentalidade e em cumprimento de restrições médicas, iria, necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada, para além de quase inviabilizar a cobertura necessária de recursos humanos para a prestação do serviço para o qual o ... é contratada.”**

**2.10.** Em articulado remetido à CITE, a empresa clarificou o seguinte:

- O Acordo de Empresa (AE) e o Anexo V Secção I (TTAE) e II (OAE), estabelece várias modalidades de horários de turnos para organização da prestação de trabalho, designadamente:



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

- a) Horários com turnos regulares;
- b) Horários com turnos irregulares;
- c) Horários de turnos com hora de entrada variável de dia para dia;
- d) Horários de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- e) Horários de turnos com hora de entrada variável com sujeição a amplitude limitada;
- f) Horários de turnos com hora de entrada variável sem limite de amplitude;
- g) Horários de turnos com semana reduzida de 4 dias, ou 4,2 e 4,5 dias nos turnos irregulares;
- h) Horários de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24), com prestação de trabalho entre as 0.00h e as 8.00h, de 4 em 4 semanas;
- i) Horários de turnos H24 sem sujeição a limites;
- j) Horários de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16);
- l) Horários de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas;
- m) Outros horários de turnos não previstos com prestação de trabalho de forma rotativa aos sábados e domingos;

- A trabalhadora requerente detém a categoria profissional de TTAE, exercendo a sua atividade no Setor do Check-in e Acolhimento da área de passageiros da escala do Porto, com horário por turnos, a tempo parcial, com um período normal de trabalho de 5 horas/dia;

- Atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, principalmente exercido pelas mães que constituem aproximadamente 60% dos profissionais que exercem funções de TTAE, a empresa *organizou horários de trabalho que satisfizessem não só as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na integra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade, assim, foram elaborados horários de trabalho que prevêem a prestação reduzida de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no âmbito dos quais seriam integrados a maioria dos trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade, independentemente de preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho, e foram previstos horários especiais que prevêem um número reduzido de entradas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que*



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

*constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas;*

- A contratação de trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo parcial tem como objetivo concreto a cobertura dos picos operacionais;
- Nos períodos da tarde e da noite é necessário cobrir as interrupções da prestação de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo completo, entre as 11.00h e as 15.00h (almoço) e entre as 18.30h e as 22.00h (jantar);
- No turno da manhã, 60% dos trabalhadores a tempo parcial têm horários com entradas até às 6.00h, outros até às 8.00h, e depois a partir das 11.00h, *precisamente para cobertura das necessidades operacionais durante os períodos de refeição correspondentes ao almoço;*
- No setor do Check-in e Acolhimento e no período da madrugada e manhã, para garantir as necessidades operacionais são necessários 60% dos recursos humanos aí afetos;
- Existem em média 12 voos diários, com partidas até às 9.30h;
- Existe um voo de longo curso, três vezes por semana, com saída às 10.15h;
- A preparação dos voos implica um check-in cerca de duas horas antes da partida, e no caso de voos de longo curso implica um Check-in cerca de três horas antes da partida, o que implica a abertura dos balcões cerca das 7.00h da manhã;
- Nos voos de longo curso exigem-se *quatro colaboradores e balcões dedicados;*
- Quanto aos balcões de Acolhimento, existem 6 voos a chegar até às 8.00h da manhã, na maioria dos dias um dos voos é de longo curso, o que implica, no mínimo, duas pessoas para assistir à chegada e transferência de passageiros;
- Existe um voo diário da cliente ... às 6.00h, que exige cinco balcões dedicados a partir das 4.00h da manhã;
- Existe um voo diário da cliente ... às 8.35h que exige dois a três balcões dedicados a partir das 6.35h da manhã;
- Existe um voo em quatro dias da semana da cliente ... às 9.30h que exige três a quatro balcões dedicados a partir das 7.30h da manhã;
- Há ainda que contar com uma média de 14,4% de trabalhadores em férias e 9,1% de absentismo afetos a esta área de passageiros no aeroporto ..., cujas ausências, num total de 23,5% têm de ser supridas, por vezes com recurso ao trabalho suplementar;
- Existem 77 TTAE disponíveis para trabalhar no horário noturno, encontrando-se dez a gozar horários de trabalho especiais, pelo que não são considerados para



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

efeitos de cobertura das necessidades operacionais normais, nem para os períodos de intervalo de descanso dos trabalhadores;

- A rotatividade dos horários e turnos por todos, principalmente os que têm responsabilidades familiares *é imprescindível em termos de equidade e de igualdade de tratamento de trabalhadores*;
- Já se encontra esgotada a quota possível de concessão de horários especiais, sem comprometer a viabilidade operacional.

**2.11.** De acordo com as indicações da empresa, a trabalhadora requerente pratica vários horários rotativos, designadamente, no mês de dezembro de 2011, o horário entre as 4.30h e as 9.30h (5 vezes); entre as 7.00h e as 12.00h (6 vezes); entre as 8.00h e as 13.00h (7 vezes) e entre as 19.00h e as 00.00h (4 vezes).

Refere ainda a entidade empregadora que no período da madrugada e manhã necessita de 60% do seu pessoal afeto ao Check-in e Acolhimento, estando 23,5% dos trabalhadores afetos a este setor ausentes por motivo de férias, faltas ou baixas prolongadas, e no horário noturno, dos 77 trabalhadores disponíveis, 10 estarem a gozar horários especiais.

Igualmente, esclarece que há necessidade de assistir a 6700 passageiros por dia, em picos operacionais, e que tem ao seu serviço um total de 92 trabalhadores com a categoria de TTAE (70 a tempo completo e 22 a tempo parcial). Destes 92 trabalhadores, 70 são mulheres.

Releva, ainda, por um lado, o facto de a contratação de trabalhadores a tempo parcial tem por objetivo concreto a cobertura dos picos operacionais, designadamente, suprimindo os intervalos de descanso dos trabalhadores a tempo completo, e por outro, a existência, em média, de 14,4% dos trabalhadores desta área de passageiros em gozo de férias e 9,1% em regime de faltas, num total de 23,5% de ausências.

**2.12.** Perante a necessidade de garantir a viabilidade e qualidade operacional dos serviços prestados pela empresa, traduzida na explicação supra indicada, foi pela mesma clarificado que:

16.º

*Face ao contexto organizacional e operacional supra exposto e atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da*



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

*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 proteção da parentalidade – ainda que a atividade 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 noturno entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no âmbito dos quais seriam integrados a maioria dos trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção 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 perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção 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 respetivos), 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

*Prevêm 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 proteção 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 proteção da parentalidade.*



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

Mas, concluiu, no caso em análise que: *37.º: Assim, face ao contexto organizacional e operacional supra exposto, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no art.º, 57.º, n.º 2 do CT, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Passageiros da Escala do ... não foi possível à ..., aceder ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., por já ter esgotado com a concessão de horários especiais a outros trabalhadores, a quota possível sem comprometer a viabilidade operacional.*

- 2.13.** De facto, perante os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, quanto às suas necessidades operacionais, afigura-se que a concessão de horários que não coincidam com os alegados picos operacionais ou com o trabalho noturno, quando a empresa está obrigada a trabalhar nesse período, implicam 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 o ... é contratada.*

Afigura-se, assim, que o requerido pela trabalhadora, ou seja, trabalhar entre as 8.30h e as 18.30h, teria as implicações supra referidas, ou poderia, ainda implicar para a empresa o não cumprimento dos seus contratos com as transportadoras aéreas.

- 2.14.** Não obstante o firmado em 2.13., a verdade é que a empresa alega que organizou horários de trabalho que satisfazem as necessidades operacionais e que cumprem as disposições legais sobre proteção da parentalidade, sendo hoje já 18 trabalhadores com a categoria de TTAE a usufruir deste tipo de horários (15 trabalhadores em regime de tempo completo e 3 trabalhadores em regime de tempo parcial), esclarecendo, no entanto, que a concessão destes horários implicou para os trabalhadores sem restrições de prestação de horário noturno a prática, em média, de mais 16% de entradas com prestação de trabalho em horário noturno.

- 2.15.** Em 5 de dezembro de 2011, a CITE emitiu o Parecer n.º 203/CITE/2011, sobre a intenção de recusa da empresa em conceder um horário flexível a uma trabalhadora com a categoria profissional de TTAE, a prestar serviço na área de



Passageiros do aeroporto ... à qual a empresa concedeu, em alternativa ao seu pedido, um horário especial que harmonizou ambos os interesses.

- 2.16.** Na verdade, a empresa que aludiu e comprovou a existência de horários especiais atribuídos para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, independentemente dos requisitos legais para a sua atribuição, vem agora referir a impossibilidade da manutenção da alegada política de conciliação que vinha a praticar, não apresentando qualquer alternativa à trabalhadora requerente.
- 2.17.** De referir que a recentemente aprovada Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revoga a Diretiva 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 trabalhadores<sup>1</sup>, sendo ainda seu dever o de proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar<sup>2</sup>, e o de elaborar horários que facilitem a referida conciliação<sup>3</sup>.
- 2.18.** De tal forma a entidade empregadora é obrigada a facilitar aos trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a vida familiar na elaboração do horário de trabalho, que o incumprimento de tal obrigação traduz a prática de contraordenação grave, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

<sup>1</sup> Vd. n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho.

<sup>2</sup> Vd. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Vd. alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.



**2.19.** Em conclusão, afigura-se aceitável a justificação do empregador para recusar o requerimento da trabalhadora tal como formulado. Na realidade, caso a empresa excluísse a trabalhadora da prestação de trabalho nos períodos que determinaram a sua contratação a termo, ver-se-ia na contingência de não conseguir assegurar convenientemente a atividade 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.

Contudo, não se aceita que perante uma alegada política de conciliação, a empresa venha alegar que a mesma, nuns casos é viável, noutros não, sem justificar porque aplica uma mesma política de forma desigual, quando a realidade é a mesma e, sobretudo sem expressamente apresentar uma alternativa.

**2.20.** Na verdade, sendo possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como ficou demonstrado no Parecer n.º 203/CITE/2011, 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 26.04.2010<sup>4</sup>, 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 Trabalho<sup>5</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”

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

<sup>4</sup> Proferido no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>5</sup> Atual 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 atividade 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 atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente.

### **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, tal como requerido pela trabalhadora ...

**3.1.2.** Recomendar ao empregador, ..., S.A., que insira, desde já, a trabalhadora nos horários especiais em prática na empresa para trabalhadores com responsabilidades familiares, permitindo à trabalhadora a prestação do seu trabalho em turnos mais favoráveis à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, de acordo com os interesses e as preferências por si manifestados, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, e no cumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 127.º, e na 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 à creche que a filha frequenta, para a entregar e/ou recolher, e distribuindo, o mais equitativamente possível, horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, dentro das possibilidades existentes sem comprometer o funcionamento da área de Passageiros.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS**



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

**TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP – IN), QUE  
APRESENTARAM A DECLARAÇÃO QUE SE TRANSCREVE:**

**“As representantes da UGT e da CGTP-IN votam contra o sentido do parecer, sem prejuízo de concordarem com a recomendação constante do ponto 3.1.2.”**