

PARECER N.º 102/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 333 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.02.2016, da empresa ..., S.A., pedido 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) afeta ao setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros no Aeroporto de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“CT”), vem a ..., S.A. (“...” ou “Empresa”), 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:

I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

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. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

2.º

Exercendo a sua atividade nos aeroportos nacionais de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, 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 pela ANAC para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços (cfr. Doc 2 — exemplificativamente para a Escala de ...)

- 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 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) 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 CT.

8.º

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

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo V, Secção I (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 (Porto Santo);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo 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 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (“TTAE”), exercendo a sua atividade no Setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... da ..., com um período normal de trabalho de 4,5h/dia, podendo aquele limite ser temporariamente alargado até ao limite do tempo completo (7,5h/dia), (Doc. 3 e Doc. 4 - contrato de trabalho e Ficha de Trabalhadora), de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo V, Secção I, 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 dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e

documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.»

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.^a e seguintes da Subsecção 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

O plano de exploração operacional no setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da ... no Aeroporto de ... identifica três picos operacionais distintos: (i) 06h00 às 09h30; (ii) 12h00 às 16h30 e (iii) das 19h00 às 22h30.

17.º

Efetivamente, 100% (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no setor do Check-in e Acolhimento durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.

18.º

Repare-se que, durante os referidos períodos de picos operacionais, descolam em média, variando de acordo com os dias da semana, respetivamente, (i) entre 45 a 50 voos; (ii) 45 a 52 voos e (iii) 28 a 42

aeronaves que são assistidas pela ... (vide exemplificativamente n.º voos na semana de 06 a 12 de outubro de 2015, em Doc. 5)

19.º

Em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem a ... que tomar em consideração o facto de que o check-in para os voos ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de voos de médio ou longo curso, o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de check-in muito antes da hora de partida dos voos.

20.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, o que implica ter no mínimo 2 (duas) pessoas só para assistir a chegada e transferência de passageiros.

21.º

Mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área de Passageiros da Escala da ... no Aeroporto de ..., 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 7,1% [sete vírgula um por cento]), que necessita de cobertura;*
- (ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de Passageiros, que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar, ascende a 30% (trinta por cento) dos recursos integrados naquele setor;*
- (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos ao check-in e ao acolhimento, que na Escala de ... ronda os 12% (doze por cento).*

22.º

O que perfaz uma percentagem total de 49,1% (quarenta e nove vírgula um por cento) dos trabalhadores afetos ao check-in e ao acolhimento, que, pelos mais variados motivos se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho da Trabalhadora e para a própria ...

23.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no Aeroporto de ...

24.º

Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, que constituem aproximadamente 55% (cinquenta e cinco por cento) dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de TTAE, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, 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.

25.º

Em consonância, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores(as) que

solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.

26.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:

- a) Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,*
- b) Para além disso, não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

27.º

Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.

28.º

Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ... afetos à Área de Passageiros, se encontram, neste momento, 31% (trinta e um por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais com as mencionadas

restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.

29.º

Aliás, analisando o mapa diário de necessidades operacionais da ... na Área de Passageiros e tendo em conta apenas os trabalhadores com a categoria profissional de TTAE, constata-se o impacto que os horários especiais têm na operação (Doc. 6).

30.º

Com efeito, considerando que a azul estão identificadas as necessidades operacionais e que a área a amarelo corresponde à cobertura dessas mesmas necessidades, podemos concluir que:

a) A redução da amplitude das horas de entrada dos horários especiais (nomeadamente só a partir das 08h00) implica que no período da manhã entre as 05h30 e as 08h00 o número de recursos disponíveis para fazer face às necessidades operacionais seja muito reduzido;

b) A redução da amplitude das horas de saída dos horários especiais (nomeadamente até às 18h00) faz com que exista um período entre as 18h00 e as 21h00 que fica sem cobertura face às necessidades operacionais verificadas.

31.º

Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.

32.º

Conseqüentemente, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da Área de Passageiros em que os restantes trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos noturnos, o que penaliza os trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior

incidência de turnos noturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes trabalhadores se encontra mais comprometida.

II — Do pedido de trabalho em regime de horário flexível

33.º

Recebeu a ..., em data de 01 de fevereiro de 2016, comunicação escrita da Trabalhadora ..., no âmbito da qual esta informou que, pretendia que lhe fosse atribuído, pela Empresa, um horário especial, regular, de Segunda a Sexta-feira, das 09h00 às 17h30 (Doc. 7), com fundamento no facto de o respetivo cônjuge se encontrar a trabalhar na ..., o que equivaleria a estar em situação de monoparentalidade, necessitando de acompanhar os respetivos filhos sem o seu auxílio.

34.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela trabalhadora, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., no que respeita o check-in e acolhimento, implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse substituir a trabalhadora nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiu gerir ausências não programadas (já que, conforme supra referido, há que tomar em consideração o facto de que o check-in para os voos ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de voos de médio ou longo curso, o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de check-in muito antes da hora de partida dos voos).

35.º

Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de check-in e acolhimento, a ... apenas poderá alocar ao trabalhador tarefas nos períodos de presença obrigatória, pois não consegue, sem planeamento prévio, ter outro trabalhador disponível para a execução e/ou preparação de um check-in e/ou acolhimento que se encontre a meio.

36.º

Mais se faz notar que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, mas não indicou as horas pretendidas para início e termo do período normal de trabalho, cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, à luz do artigo 56.º do CT, como também não indicou o ou períodos de presença obrigatória — não tendo o seu pedido, em consequência, enquadramento no artigo 56.º do CT.

37.º

Relembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que deve:

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

38.º

De mais a mais, a Trabalhadora não juntou os documentos nem forneceu as informações constantes do artigo 57.º n.º 1) al) a) e b) do CT ((i) não indicou o prazo previsto para a atribuição do horário pretendido; (ii) não declarou que os menores viviam consigo em regime de comunhão de mesa e habitação).

39.º

Face à exposição escrita da Trabalhadora, informou a ... a mesma, por carta datada de 02 de fevereiro de 2016, que pelos motivos atrás referidos e pelos que mais constam na referida carta (cuja cópia ora se junta sob Doc. 8 e cujo teor se reproduz para todos os efeitos legais), lhe

seria concedida prestação de trabalho 017SP com a amplitude das 08h00 às 18h00) mas de segunda a domingo, com folgas rotativas.

40.º

A carta foi recebida pela Trabalhadora a 10/02/2016, conforme registo dos CTT, cuja cópia aqui se junta como Doc. 9(a), (sendo certo que o aviso de receção (Doc. 9(b)), por ainda não ter sido devolvido à ..., se protesta juntar), nos termos da qual a Empresa:

- (i) informou, que, operacionalmente, não se revelava viável conceder à Trabalhadora o horário solicitado, nos exatos termos em que este se encontrava delimitado no respetivo pedido, em particular quanto ao pedido de horário regular de segunda a sexta-feira, o que a Empresa se via impossibilitada de conceder, por motivos operacionais;*
- (ii) não obstante todo o supra exposto, no que respeitava a atribuição de um horário flexível, que pudesse ser o mais compatível possível com as necessidades reveladas pela Trabalhadora nas suas comunicações, e tendo em consideração os horários concedidos pela Empresa a outros trabalhadores em condições similares, com respeito pelos direitos concedidos ao abrigo da parentalidade, a Empresa acedeu em atribuir à Trabalhadora um horário com a das 08h00 às 18h00, mas de segunda a domingo, com folgas rotativas.*

41.º

A Trabalhadora apresentou, por escrito, resposta, com a sua apreciação, via e-mail, em data de 15 de fevereiro de 2016, (vide Doc. 10); sobre o teor da resposta da trabalhadora, seguem comentários.

42.º

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 horários de segunda a sexta-feira 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 o ... é contratada, para além de não ser operacionalmente viável conceder horários regulares.

43.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 de ... não foi possível à ..., aceder, na íntegra, ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., nos termos estritamente formulados por esta, sem comprometer a viabilidade operacional e correr o risco de beneficiar uns trabalhadores em detrimento de outros (sendo certo que a concessão de horário especial com amplitude diária entre as 08h00 e as 18h00 obriga, já, a ajustamentos operacionais, a nível de planeamento).

44.º

De facto, atualmente existem 12 (doze) trabalhadores a usufruir de horário de trabalho regular, de segunda a sexta-feira, de um total de 91 (noventa e um) trabalhadores com horários concedidos ao abrigo dos direitos da parentalidade, a laborar na Escala de ..., na Área de Check-in e Acolhimento, e de um total de 294 (duzentos e noventa e quatro) trabalhadores existentes na Escala de ..., na área de passageiros (Acolhimento/Check-in e Groundcare).

45.º

Assim, há uma percentagem de 4% (quatro por cento) de trabalhadores a usufruir de horário de trabalho regular de segunda a sexta-feira, naquela área e Escala, e de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) de trabalhadores naquela situação, de entre os trabalhadores com horários concedidos ao abrigo dos direitos da parentalidade, sendo certo que não é operacionalmente viável haver uma percentagem maior de trabalhadores a usufruir daquele tipo de horário (por tudo o já exposto no presente).

46.º

Refira-se, ainda, que não obstante, na sua carta datada de 02 de fevereiro de 2016, a ... propôs à Trabalhadora usufruir de um horário com a amplitude muito próxima da requerida, o que a Empresa não estava obrigada a fazer, ao abrigo do artigo 56.º do CT, porquanto tal não integra o conceito jurídico de flexibilidade, tal como definido do artigo 56.º n.º 3 do CT.

47.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 de recusa da ... de conceder à Trabalhadora ... prestação de trabalho em horário flexível nos termos por ela propostos, das 09h00 às 17h30, de Segunda a Sexta-feira, o que, desde já, se requer.

JUNTA: Procuração e 10 (Dez) Documentos, duplicados e cópia.

Protesta Juntar: 1 (um) Documento

Espera Deferimento”.

1.1.1. Através de documento não datado a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos Srs

Dando continuidade ao pedido de antecipação de término de licença, eu ... colaboradora ... venho por este meio solicitar um horário especial, sendo que o que mais me conviria por motivos familiares, seria o das 9 horas às 17 horas 30 minutos de segunda a sexta-feira.

O motivo que me leva a solicitar este horário, é o facto de o meu marido se encontrar a trabalhar no exterior (...), o que na realidade faz com que a minha família esteja a «funcionar» como se de uma família monoparental se trate.

Desta forma, como se encontra ausente do lar, não pode auxiliar na educação, nem nas tarefas diárias relacionadas com os nossos filhos.

Aproveito a oportunidade para me disponibilizar para facultar qualquer informação ou documento adicional.”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 3.02.2016, consta o seguinte:

“Assunto: Horário Especial

Exma. Senhora

Referimo-nos à sua carta datada de 1 de fevereiro de 2016 para informar, que muito embora sejamos sensíveis aos motivos pessoais invocados, não nos é, por motivos operacionais possível aceder ao solicitado.

No entanto, se o desejar, a ..., S.A., dando cumprimento as disposições gerais do CT relacionadas com a proteção da parentalidade, disponibiliza aos seus colaboradores, o horário especial 017SP, que tem um número reduzido de entradas, consistindo apenas em turnos a realizar entre as 08h00 e as 18h00, de segunda-feira a domingo e de que V. Exa poderá beneficiar.”

1.1.3. A trabalhadora apresentou, em 15.02.2016, a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos Srs

Referindo me à vossa carta de 2 de fevereiro de 2016, e agradecendo a proposta de um horário mais flexível 017SP, não me é possível aceitar, dado que as entradas e saídas compreendidas neste horário, não vão ao encontro das minhas necessidades familiares.

Tal como já referi no e-mail anterior, encontro-me em situação de família monoparental, dado que o meu marido se encontra a trabalhar na Alemanha por tempo indeterminado.

Se for necessário para V.Exas. poderei facultar documentos que comprovam esta situação.

Assim sendo, preciso de um horário que me permita cuidar e acompanhar os meus dois filhos, ... 9 anos e ... 4 anos.

Tendo em conta os horários escolares, praticar o horário fixo das 9h às 17h30 de segunda a sexta-feira, permitir-me-ia levar e ir buscar os meus filhos à escola bem como acompanhar a sua rotina diária. Em relação aos fins de semana não me seria possível, de todo, trabalhar dado não poder deixar os meus filhos desacompanhados durante este período.”

- 1.2. Foram juntos ao processo um certificado de fotocópias; uma procuração; um registo online dos atos dos advogados; uma cópia de certidão permanente da empresa; um certificado de licenças da Autoridade Nacional da Aviação Civil; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente; ficha pessoal da trabalhadora requerente; dois documentos referentes a “GS Planning Staff & Equipment” e comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita 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.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015,

de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

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

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma

gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente “*Dando continuidade ao pedido de antecipação de término de licença*” solicitou “*um horário especial (...) por motivos familiares (...) das 9 horas às 17 horas e 30 minutos de segunda a sexta-feira*”.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que “*não nos é, por motivos operacionais possível aceder ao solicitado (...) dando cumprimento as disposições gerais do CT relacionadas com a proteção da parentalidade, disponibiliza aos seus colaboradores, o horário especial 017SP, que tem um número reduzido de entradas, consistindo apenas em turnos a realizar entre as 08h00 e as 18h00, de segunda-feira a domingo e de que V. Exa poderá beneficiar*”.
- 2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que: “*agradecendo a proposta de um horário mais flexível, 017SP, não me é possível aceitar, dado que as entradas e saídas compreendidas neste horário, não vão ao encontro das minhas necessidades familiares (...) encontro-me em situação de família monoparental (...) preciso de um horário que me permita cuidar e acompanhar os meus dois filhos, ... 9 anos e ... 4 anos.*”.
- 2.12.** Atendendo ao conteúdo da resposta enviada à trabalhadora, na sequência do pedido, por si, efetuado, alegadamente, em 1.02.2016,

conclui-se que o mesmo carece de fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou fundamentos na impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

2.13. Outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados, uma vez que a intenção de recusa carece de fundamentação.

2.14. No entanto, e para esclarecimento das razões que em carta dirigida a esta Comissão a entidade empregadora entendeu comunicar, cumpre referir o seguinte:

2.14.1. É doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e

Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.14.2. O pedido da trabalhadora não contém declaração conforme os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação mas, no entanto, a entidade empregadora juntou prova de que conhecia esse facto, tal como decorre da “Ficha de Pessoal” da trabalhadora, junta ao processo, com a indicação do agregado familiar, nome e data de nascimento, assim como grau de parentesco com a trabalhadora requerente.

2.14.3. O pedido da trabalhadora não indica o prazo durante o qual pretende exercer o direito. No entanto, do pedido e da apreciação à intenção de recusa decorre que a necessidade do exercício deste direito está

Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

relacionada com o facto de o outro progenitor estar a exercer atividade profissional no estrangeiro, por tempo indeterminado.

Neste sentido, e atendendo a que a trabalhadora poderá gozar deste direito até que o filho mais novo perfaça 12 anos de idade, tem esta Comissão entendido que *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

2.14.4. Convém referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional coma vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.

2.14.5. Na sequência do que antecede, diga-se que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”⁴

2.14.6. Assim, e embora seja preocupação da entidade empregadora a garantia do exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as, férias, descanso semanal e absentismo, tal circunstância não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.

2.15. Por último, e decorrendo da exposição da entidade empregadora que a trabalhadora tem um período normal de trabalho diário de 4.30h, podendo esse período ser, temporariamente, alargado até um período de trabalho de 7.30h diárias, existindo já na empresa um horário que visa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as (horário 017SP) com a amplitude entre as 8.00h e as 18.00h, de segunda a domingo, e existindo, ainda, na atualidade, 12 trabalhadores/as com horário regular, de segunda a sexta-feira, afigura-se que o exercício da atividade de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) pode ser prestado na amplitude horária indicada pela trabalhadora, como a que melhor se adequa à sua conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

⁴ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.16.** Diga-se que a concessão dos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível por trabalhadores/as com responsabilidades familiares deve ter tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** De facto, tratar de forma diferente o que é igual traduz-se numa discriminação direta nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.19.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade de as entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por

aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁵

- 2.20.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram alegados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do

⁵ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, 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.”*

direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:

“A CGTP-IN vota favoravelmente o parecer mas discorda da inclusão do ponto 2.19. por considerar que o mesmo pode gerar confusão nos destinatários.”