

PARECER N.º 654/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 3151-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 31.08.2022, a CITE recebeu, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora, com a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE).

1.2. Por correio eletrónico, em 09.08.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

“ (...)

....., trabalhadora n.º, a desempenhar funções de TTAE (Técnica de Tráfego e Assistência em Escala) na e sendo mãe de, nascido a 12 de dezembro 2021, venho requerer a V. Exas, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares até aos 12 anos da criança para prestação de auxílio ao menor.

Para o efeito deste pedido, contribui:

- a tenra idade do meu filho, que é inferior a 12 (doze) anos e à qual presto cuidados diários imprescindíveis ao seu bem estar, saúde e desenvolvimento saudável;

- o facto do meu filho residir comigo e com o progenitor em regime de comunhão de mesa e habitação, mas não existindo a possibilidade do pai (....., trabalhador n.º) assegurar os deveres de assistência parental, atendendo ao seu horário de trabalho, por turnos;

O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). Motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP), pelo que venho solicitar que o referido pedido seja concedido.

Face ao exposto e considerando com o horário de trabalho atual, por turnos, eu não consigo cumprir com os meus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros. Acrescento que, não benefico de

qualquer ajuda externa familiar. Por estes motivos venho pedir o horário regular das 10h00 às 18h30, de segunda a sexta feira, com exclusão de trabalho aos fins de semana e feriados, nos termos do artigo 56º, nº 2 do CT.

(...)"

1.3. Em 24.08.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido, nos termos que se transcrevem:

"(...)

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 9 de agosto de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 10h00 - 18h30 e com descansos semanais fixas aos fins-de-semana (sábados e domingos).

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

Sem outro assunto de momenta e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

(...)"

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

1 - Enquadramento e Organização dos Horários na

1.º

..... e uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

2.º

Exercendo a sua atividade nos aeroportos nacionais de, 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 as 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:

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 no transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.*

6.º

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

7.º

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

8.º

Assim, dispõe também a Clausula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a se encontra vinculada - publicado no B. T.E., 1 a Serie, nº 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 como disposto nas suas Clausulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como, como que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "TTAE" e "OAE", estabelece varias 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 a luz do Anexo do AE aplicável a, 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 a organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "TTAE" e "OAE".

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da clausula 32ª, n.º 1 do AE, a imagem do disposto a luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no aeroporto, serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

13.º

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, tem como pressuposto o trabalho em equipa, em que as trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, continuo e descontinuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da, a segurança aeroportuária que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("SLA") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação coletiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da, o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de TTAE e OAE.

15.º

O(A) Trabalhador(a) (doravante ".....") encontra-se vinculado(a) a por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de Trafego de Assistência em Escala ("TTAE"), exercendo a sua atividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de Lisboa da, atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, em regime de turnos e com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, integrada no horário de trabalho 496SP (Doc. 1)

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de TTAE aplicável ao(a) Trabalhador(a), o TTAE é «O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

17.º

Ora, de acordo com o disposto nas Clausulas 14.^a e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de TTAE aplicável a, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE é feita em regime de turnos.

18.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica 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.

19.º

Apesar das necessidades operacionais na atividade aeroportuária que a presta serem de 24h/dia, 7 dias por semana e em 365 dias no a no, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a)

apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de TT AE de Check-in/Acolhimento aos voos que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horaria reduzida entre as 10h00 e às 18h30, e apenas de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.

20.º

Sucedem que nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2.ª a 6.ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como é o check-in/acolhimento) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

21.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horaria e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

22.º

Verifica-se que em 2022, face a 2018, na área de TTAE do Check-in/Acolhimento do Aeroporto de, o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horaria) aumentaram em 15% e os horários flexíveis de 2.ª a 6.ª passaram de 3%, em 2018, para 24%, em 2022, do total dos recursos humanos disponíveis para aquele sector, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis para o efeito no sector de TTAE de Check-in/Acolhimento:

Quadro - Figura 1 - Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor (2018 vs. 2022)

23.º

Para um quadro de 344 trabalhadores na área do check-in/acolhimento, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2022, vigoram mais 31 (trinta e um) horários flexíveis não regulares e mais 69 (sessenta e nove) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.

24.º

Da Figura 2 infra, resulta claro e evidente, que de um quadro de 344 TTAE na área do check-in/acolhimento, 194 (cento e noventa e quatro) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 56,4% (cinquenta e seis ponto quatro por cento), pelo que, tendo sido atingida uma percentagem superior a metade da força de trabalho dos TTAE da área do check-in/acolhimento abrangida por horários flexíveis, terá de ser equacionada uma solução paritária e de equilíbrio que passe pela rotatividade da atribuição e gozo de horários flexíveis entre trabalhadores e/ou rotatividade entre as necessidades pessoais dos trabalhadores e as necessidades operacionais da Empresa, sob pena de se tornar ingerível a gestão de recursos humanos e inexecutável a prestação de serviços de handling por parte da

Quadro – Figura 2

25.º

De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 21%, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horaria:

Quadro - Figura 3- Representatividade das modalidades de horários flexíveis

26.º

A verdade é que as necessidades da Operação da área de Check-in/Acolhimento diferem, entre os vários dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maiores necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de número de passageiros assistidos ao longo da semana em função do número de partidas registadas (Fig. 4 - semana exemplificativa de Agosto de 2022 que espelha todo um período operacional em pico do Verão (IATA), como correspondente aumento de tarefas associadas ao Check-in/Acolhimento verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

Gráfico - Figura 4- Curva de número de partidas assistidas durante cada dia de semana exemplificativa de agosto de 2022

27.º

Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 4) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de Passageiros no Aeroporto de, varia ao longo dos dias da semana, mas é claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:

28.º

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de check-in/acolhimento, onde o(a) Trabalhador(a) se insere, tem, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 5 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

Gráfico - Figura 5- Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana

29.º

Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a passageiros e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, comparativamente entre um dia da semana (quarta-feira) e dia de fim-de-semana (Domingo), qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, numa semana de pico operacional de agosto de 2022, exemplificativa e representativamente para todo o período do Verão IATA de 2022, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):

Área amarela - Cobertura das RH ao serviço

Linha azul - Necessidades de RH

Área azul - Operação não coberta - sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis)

Área verde - RH sem tarefas alocadas (RH em excesso em dias e horas em que há excesso de RH por via da concessão de horários flexíveis)

30.º

Gráfico

a) Figura 6 - quarta-feira

b) Figura 7 - domingo

31.º

A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao fim-de-semana (em especial ao Domingo (Figura 7, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha e mancha azul, verifica-se ser insuficiente, praticamente em todas as faixas horárias, mas principalmente nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00).

32.º

Aliado a este facto surge a impossibilidade de se movimentarem/alocarem os recursos que praticam horários flexíveis com amplitude horária reduzida, isto é, das 07h30 as 17h30, para horários operacionais em que se verificam falhas de cobertura de recursos humanos para satisfazer as necessidades operacionais.

33.º

Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.

34.º

Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo RH suficientes disponíveis, ficam por alocar e por executar tarefas em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da Na realidade, existem necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas como número de RH que se encontra, efetivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho dos TTAE da área de Check-in/Acolhimento, na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a), e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.

35.º

Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 7, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira (exemplificativamente num dia de quarta-feira), para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de Check-in/Acolhimento, estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cumulo de ter um numero considerável de TTAE sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a enorme mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horaria, sem tarefas efetivas atribuídas).

36.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de, decorrente da concessão de horários especiais com restrição horária e diária, os restantes horários não conseguirem estar planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o critério da possibilidade da fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa" - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

37.º

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

38.º

Sempre se dirá que a concessão destes horários flexíveis, especialmente criados ao longo dos anos de acordo com a solicitação individual apresentada pelos(as) Trabalhadores(as) requerentes no âmbito da proteção da parentalidade (todos estes horários têm a numeração/identificação XXXSP), não constituem horários de trabalho que respondam as necessidades operacionais efetivas da, já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

39.º

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

40.º

É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho por turnos rotativos e irregulares de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho.

41.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horaria e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

42.º

Neste momento, é público e notório (sendo quase diariamente mencionado nos canais noticiosos) que a situação nos aeroportos nacionais (e internacionais) tem de ser descrita como dramática, sendo que a, enquanto prestadora de serviços de assistência em escala, um interveniente essencial no bom desenrolar de uma viagem de avião.

43.º

O aumento exponencial de voos comerciais com destino e partida dos aeroportos nacionais (em especial do Aeroporto em) depois dos anos de acentuada quebra de atividade de 2020/2021 (Pandemia Covid-19) não conseguiu ser acompanhado, não obstante todos os esforços desenvolvidos pela empresa, com um aumento de recursos humanos em numero suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do numero de voos que atualmente se efetuam no Aeroporto

44.º

Uma das consequências desta falta de recursos humanos, resultam naquilo que é denominado "irregularidades operacionais", que na área do check-in/acolhimento leva a longas filas de espera de passageiros para poderem concluir o check-in e/ou entregar a bagagem de porão que pretendem despachar, com conseqüente atraso na partida dos voos ou falta de embarque de passageiros, isto porque não existem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias ou dias da semana para poderem ocupar todos os balcões de check-in estipulados para determinados voos ou porque, na porta de embarque, os trabalhadores são em número insuficiente para concluir um embarque no tempo contratualmente acordado.

45.º

*É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o(a) Trabalhador(a) executa, porque não existem no mercado de trabalho, pelo que a solução, até para não prejudicar ainda mais os trabalhadores que prestam trabalho dentro do seu horário de trabalho, **tem, necessariamente de passar pela integração dos trabalhadores disponíveis nos horários de trabalho das áreas e execução de trabalho em consonância, fazendo-se, na medidas do possível, otimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!***

46.º

Conforme amplamente explanado, os motivos pelos quais a tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três índoles:

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana;*
- e*

b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;

c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;

47.º

No contexto da promoção de uma rotatividade na concessão de horários flexíveis, o que se torna imperativo não só para se conseguir assegurar as necessidades operacionais, mas também para se estabelecer uma equidade entre trabalhadores, todos eles com direito de conciliar a vida profissional com a vida pessoal, veja-se o resultado da análise feita na área de TTAE de Check In/Acolhimento, que espelha (ao longo de um ano - 52 semanas) o gozo programado de descansos semanais seguidos aos sábados e domingos (Fins de Semana completos), distribuídos por trabalhadores com a categoria profissional de TTAE, com funções na área de Check-in/Acolhimento, diferenciados por tipo de horário:

- Quadro - Figura 8- gozo de descanso semanal e descanso semanal complementar seguidos aos sábados e domingos

48.º

Verifica-se que, atualmente, os TTAE do check-in/acolhimento que não se encontram integrados em horários flexíveis, apenas gozam entre 6 (seis) a 7 (sete) fins de semana completos, durante um ano, o que corresponde à possibilidade de um gozo de um fim de semana completo de sete em sete semanas, sendo que desde o ano de 2018, como consequência do aumento contínuo de concessão de horários flexíveis, o número de fins-de-semana completos em horário previstos para trabalhadores que praticam os horários que satisfazem as necessidades operacionais reais e que preveem a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, tem vindo a diminuir substancialmente, inviabilizando que, também estes trabalhadores possam conciliar a sua vida pessoal e profissional.

49.º

Também a qualidade do serviço prestado pela está a ser, diretamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de handling no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira (que representam já quase 24% do RH TTAE do Sector de Check-in/acolhimento), podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 9), que a duração média dos atrasos dos voos dos clientes assistidos pela, medida em minutos, é consideravelmente maior aos Sábados e aos Domingos, acumulando-se, p. ex. aos Domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:

Quadro - Figura 9- acumulação de minutos de atrasos de voos assistidos pela nos dias da semana

50.º

No âmbito das suas relações comerciais com as companhias aéreas clientes que a contratam para prestação de serviços de handling, para além de ter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de SLA (SLA - Service Level Agreement)- como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no ato do check-in (em

balcões ocupados) e no embarque de passageiros (nas portas de embarque), encontra-se a obrigada a prestar os referidos serviços em determinado período de tempo, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações monetárias por minutos de atraso ("malus"), que variam (incrementam) conforme o tempo dos atrasos sofridos.

51.º

Consequentemente, o valor das penalizações médias ("malus") impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos voos prestados e que têm de ser pagas pela, são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 10 infra, em montante que ascendem a mais de € 10.000,00 (dez mil euros), em cada domingo, o que corresponde a um valor muito superior ao que, em média, se regista nos dias da semana e que poderiam ser evitados, se mais de metade dos recursos dos TTAE de Check-in/acolhimento não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

Gráfico - Figura 10- Valores medias das penalizações aplicadas à por atrasos verificados nas assistências

52.º

Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos recursos hum a nos dos TT AE de Check-in/acolhimento, indisponíveis porque beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, e a necessidade de solicitar a prestação de trabalho suplementar aos recursos humanos que não têm horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido numero de fins de semana completos que gozam durante um ano civil (Figura 8 supra), muitas vezes ainda atendem positivamente a solicitação da empresa para trabalhar aos Sábados e Domingos, quando estes são dias de descanso semanal previstos no seu horário de trabalho, prestando trabalho suplementar.

53.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de check-in/acolhimento aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores TTAE daquela área, esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, atualmente, um custo adicional de € 80.000/ano (oitenta mil euros), com tendência a aumentar devido ao aumento da operação no Verão IATA de 2022.

54.º

Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da para o Sábado dia 13 de agosto de 2022, relativamente aos TTAE de Check-in/Acolhimento, verifica-se que nesse dia teriam de estar ao serviço 595 RH (FTE) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço 539 RH (FTE). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a 27.3FTE só para esse dia, horas que não seriam necessárias caso o numero de horários flexíveis, em especial os regulares com prestação de trabalho unicamente de 2.ª a 6.ª feira, fosse menor:

Gráfico - Recursos: Quadro, Target e Horas Extra (FTEs)

55.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horarias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos

regulares efetivos da, não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana devido ao numero desproporcional de horários flexíveis de 2.^a a 6.^a, que representam quase metade (42%) dos horários flexíveis da área de TTAE Check-in/acolhimento atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como o é o da, e que levou a declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.

56.º

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

57.º

Recorde-se, mais uma vez, no dia 13 de agosto de 2022, o quadro de TTAE de Check-in/acolhimento registou um défice de 56 (cinquenta e seis) recursos humanos (FTE) em relação àquilo que seria o numero mínimo de recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 539 de 595), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa! Fazem manifestamente falta trabalhadores ao fim de semana!

58.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de benefício de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes à atividade desenvolvida pela

59.º

Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais das equivale ao cumprimento dos níveis de segurança exigíveis na aviação civil: só quando a consegue cumprir com os seus níveis de serviço inerentes às suas necessidades operacionais, é que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na aviação civil, devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

60.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

61.º

Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

62.º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 56º do CT, que ora transcrevemos: "Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.", sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto as horas de início e de termo do período de trabalho.

63.º

O(A) Trabalhador(a) apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, já que o horário de trabalho em vigor no sector do Check-in/Acolhimento onde se integra - o horário 361XT (Doc. 2) - consubstancia um horário de trabalho de turnos irregulares e descansos rotativos, que tem uma amplitude horária entre as 04h00 e as 00h30 e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo em 11 (onze) horários de entrada, sendo que o horário 361XT não contempla nenhum horário de entrada (ou turno) em horário das 10h00 às 18h30.

64.º

Horário de entrada que também não consta do horário de trabalho 496SP (Doc. 1) no qual o(a) Trabalhador(a) atualmente se encontra integrado(a), porquanto não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva da área de Check-in/Acolhimento.

65.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a), não permite que este execute tarefas de assistência na área do check-in/acolhimento em nenhum dos horários de entrada (turnos) constantes das matrizes de horário 361XT e 496SP, apenas praticando horário que não corresponde a necessidade operacional da área, ficando, necessariamente, comprometida a realização de tarefas de check-in/acolhimento a executar pelo(a) Trabalhador(a), encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência a prestar pela aos seus clientes.

66.º

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

67.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, segunda a sexta-feira, em amplitude horaria entre as 10h00 e as 18h30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

68.º

Ficando determinada, em sede de pareceres da CITE, uma rotatividade na concessão de horários flexíveis aos trabalhadores da, rotatividade avaliada em função da equipa de trabalho ou sector em que os trabalhadores

que os solicitam se integram, distribuindo equitativamente a concessão e gozo dos horários flexíveis, seria possível atender a todos os trabalhadores com responsabilidades familiares, mantendo estes o direito ao aludido horário flexível, podendo, no entanto, verem reduzido o seu gozo, por períodos pré-determinados, e na medida do estritamente necessário para permitir a outros trabalhadores, que tenham também requerido horários flexíveis, possam também, na medida do possível, usufruir desses horários, sem se comprometerem as necessidades imperiosas de funcionamento do serviço que continuam a ter de ser asseguradas.

69.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, com prestação de trabalho Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 10h00 - 18h30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ao(a) Trabalhador(a), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da na área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), uma vez que é um horário de entrada que não se encontra contemplado nos horários de trabalho 496SP (Doc. 1) e 361XT (Doc. 2), propondo-se depois de ter sido atingido uma percentagem de 56,4% trabalhadores TT AE do Check-in/acolhimento com horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais (24h/dias), como objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a), uma rotatividade na concessão do horário pretendido, em que num período de um ano, o(a) Trabalhador beneficia durante um ou dois meses seguidos o horário flexível solicitado e, respetivamente, no mês ou dois seguintes, presta trabalho integrado no horário de trabalho do sector/equipa de trabalho no qual se encontra integrado, conseguindo-se, assim, por um lado assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores. (...)"

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: V. Ref.º: 1323/GP - Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/..... I Apreciação

Ex.mos Senhores,

Por referência à vossa comunicação n.º **1323/GP**, recebida no passado dia 25 de agosto de 2022, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho menor de 12 anos,, nascido a 12 de dezembro 2021, nos termos dos arts. 56.º e 57º do CT.
2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 10h00 e saídas até às 18h30, de Segunda a Sexta-feira, a partir de 26 de setembro de 2022, e pelo período máximo legalmente permitido

(até que o meu filho complete os 12 anos de idade), também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT. Por lapso, no requerimento inicial não foi indicado a data pretendida de início do horário nem a duração do mesmo, pelo que agora se clarificam essas informações.

3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento agora junto, na Rua

5. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada, tanto mais que o seu marido e pai do menor,, também é trabalhador da/....., com o n.º, prestando o seu trabalho em regime de turnos rotativos.

6. Com tal horário, a requerente conseguirá acautelar a entrega e recolha do menor no infantário. O menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinho e cumprir as suas rotinas autonomamente.

7. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, sobretudo porque não há qualquer outra estrutura de apoio familiar, reiterando-se que o progenitor também é trabalhador da e trabalha em regime de turnos.

8. A criança não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

9. Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, até porque não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio do menor, se torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam também ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas do menor e acautelar que nada lhe faltara.

10. Pelo que o horário petitionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

11. Só assim, portanto, a Requerente conseguira garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado – o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

12. Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

13. O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

14. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

15. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de quinhentos trabalhadores da que trabalham na área de passageiros, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

16. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da, é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

17. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

18. Se impugnam os quadros juntos, uma vez que os mesmos apresentam apenas uma micro-realidade daquilo que e a realidade operacional da Área de Passageiros em Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objetivos no quadro geral da empresa, e da Área em que a trabalhadora labora.

Assim,

19. A Requerente é TTAE na área de Check-in/Acolhimento da Área de Passageiros em

20. Se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou tem formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, formação, contratações, etc.).

21. Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.

22. Efetivamente, conforme alegado no artigo 15.^a da resposta da empresa, a requerente esta integrada no horário 496SP, com rotação entre as 03h30 e as 00h30, de 2.^a feira a domingo, tendo apenas 10 fins de semana de folga num ano!

23. Nos artigos 16.^o a 29.^o e 31.^o a 44.^o empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porem, não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que e desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos TTAE a responsabilidade e da empresa.

24. A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

25. Basta observar que na Área de Passageiros laboram mais de 500 trabalhadores, podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a todos os trabalhadores.

26. A não ser assim, poderia eventualmente a empresa dar uma formação específica apenas a um trabalhador e, com esse argumento, coartar-lhe o exercício dos seus direitos parentais, bem como dos superiores interesses da criança.

27. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia". A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art. 57.º do CT.

28. O facto de a trabalhadora ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos do seu filho), designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.

29. Alias, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular de 2.ª a 6.ª feira, sempre se questionaria a quem serviria então a lei?

30. A trabalhadora tem formação de TTAE de Check-in e Acolhimento, pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 6 de 2012, é o 'Técnico de Trafego de Assistência em Escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em canto 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 de 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 cargo e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados."

31. Assim, a empresa pode gerir as tarefas da trabalhadora pela assistência a todos os seus clientes na Área de Passageiros, podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do TTAE.

32. Ainda assim, sem conceder, relativamente ao alegado nos artigos 46.º a 52.º, sempre se diga que o horário peticionado, cobre uma boa parte das necessidades operacionais da empresa na Área de Passageiros.

33. No limite, os trabalhadores que laboram nos aeroportos não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos

34. Sendo de referir também que, as necessidades de cada trabalhador são específicas, caso a caso, dependentes daquilo que e a sua realidade social e familiar.

35. A título de exemplo, os cerca de 500 trabalhadores da Área de Passageiros em, não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.

36. Ao contrario do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 60.º a 67.º, a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

37. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis ao seu filho menor de 8 meses de idade.

38. Na recusa, V. Ex.as enfatizaram os "limites" a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração continua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

39. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, vista que o pedido do trabalhador se adequa a redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário"- outra conclusão não se poderia retirar.

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

41. Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa (e na área da trabalhadora (Check-In e Acolhimento), pelo que, como devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

42. De reiterar ainda que o horário em que a trabalhadora se encontra efetivamente integrada - 496SP- contempla apenas 10 fins de semana no ano inteiro (52 semanas)!

43. A formação e as valências da requerente permitem a empresa mantê-la sempre ocupada e produtiva no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.

44. Também não se aceita o argumento da empresa explanado em diversos pontos de que na área da trabalhadora não existe essa necessidade operacional comprovada, uma vez que existem vários horários na mesma área da trabalhadora e destinado a TTAE, que contemplam precisamente as faixas horárias que a trabalhadora requer, como por exemplo o que se anexa 646SP.

45. Reitera-se que na área de passageiros (Check-In e Acolhimento) em Lisboa laboram mais de 500 trabalhadores (incluindo os trabalhadores de empresas de trabalho temporário que têm vindo a ser recrutados recorrentemente, sendo praticados dezenas de turnos e de horários de trabalho, inclusive os requeridos pela trabalhadora.

Por fim,

Acrescerá dizer que:

46. O horário em que a requerente esta integrada atualmente gera inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento a criança pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito do seu filho de ter assegurados os cuidados e assistência necessários, sendo de reiterar que esse horário é praticado na empresa e na Área de Passageiros.

47. O horário requerido e agora melhor explicitado, é apenas para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano em horários que contemplam um grande fluxo de passageiros e de tarefas, permitindo obter a máxima produtividade por parte do trabalhador.

48. Diariamente é solicitado trabalho suplementar nos mais diversos horários, o que demonstra que tal se deve não a concessão de horários flexíveis, mas sim a um frágil planeamento.

49. A Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa que passa por praticar um ou dois meses o horário requerido, integrando depois no mês (ou meses) seguinte(s) o horário 496SP, porquanto não teria como acautelar as suas responsabilidades parentais nesses meses, colocando em causa a assistência ao seu filho nesses meses! A Requerente não é mãe dos menores mês sim, mês não! É mãe todos os meses e tem que assumir as suas responsabilidades parentais todos os meses!

Termos em não deve proceder in tatum, a fundamentação vertida pela na sua intenção de recusa, devendo ser concedido a Requerente o horário flexível face a todos os fundamentos expostos.

A Requerente,

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade

entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “*A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho*”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

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

2.22. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade de segunda-feira a sexta-feira, entre as entre as 10h00 e as

18h30 para acompanhamento do seu filho menor com 9 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Solicita ainda que o horário se mantenha em vigor até aos 12 anos da criança.

2.23. Em sede de apreciação à intenção de recusa veio a trabalhadora reiterar o horário solicitado, fundamentando ainda os motivos pelos quais entende que não foram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.24. Por outro lado, a entidade empregadora recusa a concessão de tal horário, embora proponha à trabalhadora, simultaneamente, a prática de um sistema de rotatividade entre todos os trabalhadores da área onde a requerente desempenha funções porquanto alega a entidade empregadora que já foi atingida uma percentagem superior a 50% de trabalhadores/as com horários flexíveis de segunda-feira a sexta-feira, não existindo, recursos humanos suficientes para assegurar o funcionamento do serviço em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais, tal informação é corroborada pela própria requerente em sede de apreciação que refere que a totalidade dos/as seus/suas colegas se encontra em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira.

2.25. Face ao acima descrito, cumpre referir que tem sido sobejamente defendido pela CITE¹, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujas trabalhadoras regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quanto aos demais pedidos de horário flexível.

2.26. É neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros horários flexíveis requeridos mais tarde e por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.27. Ora, aquilo que se tem defendido é que, perante uma eventual colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento

¹ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.28. Com efeito, se não for possível que todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

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

2.30. Foi nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho², 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*

² Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»

2.31. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)

**CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS
(CTP)**