

PARECER N.º 657/CITE/2022

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

Processo n.º 3266-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.09.2022, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador, com a categoria profissional de Operador de Assistência em Escala (OAE), exercendo a sua atividade área dos terminais de bagagem do Aeroporto de

1.2. O trabalhador por correio eletrónico datado de 16.08.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

....., n.º, OAE a desempenhar funções na Área dos terminais de bagagem, como OAE, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar V. Exia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, pelo período de 12 meses, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 07.00h e saídas até às 15.30h , de 2ª a 6ª feira, incluindo feriados, para dessa forma conseguir conciliar com os horários da minha companheira, observando que:

- faz parte do meu agregado familiar 1 filho menor, nascido 29/07/2015.

- vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

(...)”

1.3. Por carta datada de 29.08.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)

Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57.º, n.ºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (CT)

Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido a 18 de agosto de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, com concessão de descansos semanais fixos aos sábados e domingos, em horário fixo com amplitude horaria entre as 07h00 e as 15h30.

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 noticias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

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

1 - Enquadramento E Organização dos Horários na

1.º

A (".....") é 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 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:

- 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 pessoa/ 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 que se dispõe nas Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "TTAE" e "OAE", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (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 paragrafo anterior;
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H 16), 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 ultimo, importa salientar que, nos termos da clausula 32.ª, n° 1 do AE, a imagem do disposto a luz do 212.º o CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho e 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° 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é publico 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, como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, continuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da, 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° 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 TT AE 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 Operador de Assistência em Escala ("OAE"), exercendo, a sua atividade no Sector dos Terminais de Bagagens na Equipa do Tail to Tail ("Terminals", "Tail to Tail" e "T2T") da Escala de Lisboa da, na equipa de OAE de Terminals de Bagagem da Escala de da, com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, integrado no horário de trabalho da equipa Tail to Tail, o horário **290TO (Doc. 1)**, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, em amplitude horaria das 05h00 às 00h00, com turnos irregulares e descansos semanais rotativos.

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de OAE, estatuído na Clausula 1.^a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de OAE aplicável ao(a) Trabalhador(a), o OAE é «o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência a avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões».

17.º

Ora, de acordo como disposto nas Clausulas 14.^a e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de OAE aplicável a, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de OAE e 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 operacional a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, para disponibilidade de mais recursos quando existem mais necessidades operacionais que têm de ser satisfeitas, 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

No caso em apreço, o(a) Trabalhador(a) integra a equipa de OAE de Terminais, na Equipa Tail to Tail, que são trabalhadores que prestam serviço ao tratamento e transporte das bagagens que não são tratados no Terminal de Bagagem, mas que são transportadas diretamente do porão de um avião para o outro avião, p.ex. de passageiros em transito no Aeroporto de Lisboa ou bagagem rush (urgente), nas partidas e às chegadas de todos os voos efetuados por aeronaves das companhias aéreas clientes da, sendo que as necessidades operacionais da assistência dessa equipa, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário **290TO (Doc. 1)**, com amplitude de H19 (05h00-00h0), com turnos irregulares e folgas rotativas, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

20.º

Ao contrário de muitas outras áreas operacionais da, as necessidades diárias de recursos humanos da Operação da Equipa de Tail to Tail são fixas sendo necessários, diariamente, em média pelo menos 10 (dez) recursos, atualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários de entrada constantes do horário de trabalho da área, mais concretamente nas seguintes amplitudes horárias (Fig. 1):

- Quadro

21.º

Verifica-se que a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a), das 07h00 as 15h30, não corresponde a uma necessidade operacional efetiva da Equipa de Tail to Tail, se encontrando sequer previsto um horário de entrada das 07h00-15h30 no horário de trabalho da área **290TO**, que se juntou como Doc. 1.

22.º

Certamente que sendo necessário a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, daí o horário da área, jamais as necessidades operacionais podem ser satisfeitas com o único horário de entrada indicado pelo(a) Trabalhador(a), que nem sequer é contemplado no horário de trabalho da área 290TO, daí impossibilitando a assistência necessária da Equipa de Tail to Tail em função dos planos de voos das companhias aéreas que têm de ser assistidos por aquela equipa na amplitude horária que representam.

23.º

Para não falar na exclusão de prestação de trabalho aos sábados e domingos que o pedido do(a) Trabalhador(a), dias em que, como é do conhecimento público, também se realizam voos ao longo de todo o período diário, até em maior numero de que nos restantes dias da semana ...

24.º

As que as necessidades operacionais da Equipa de Tail to Tail são as que pretendem satisfazer como horário de trabalho **290TO**, que tem uma amplitude horária de 19 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como **Documento n.º 1**, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- Das 05h00 as 14h00
- Das 06h00 as 15h00
- Das 13h00 as 21 h30
- Das 15h30 as 00h00

25.º

A previsão destes turnos vai de encontro as necessidades operacionais, permitindo que as mesmas deem cobertura as necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que descolam/aterram mais aeronaves que transportam bagagem transportada em voos realizados pelas companhias aéreas clientes da e que necessite de ser transportada pela Equipa de Tail to Tail, estejam mais trabalhadores ao servi90 e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor numero de trabalhadores.

Deste modo,

26.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento as necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia da semana, isto é, inclusive aos sábados e aos domingos, se verifique o desdobramento de recursos disponíveis do horário referido no artigo 19º, nos turnos infra mencionados e conforme informação infra:

- *Dois trabalhadores das 05h00 às 14h00*
- *Três trabalhadores das 06h00 às 15h00*
- *Um trabalhador das 13h00 às 21 h30*
- *Quatro trabalhadores das 15h30 às 00h00*

27.º

*Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de OAE Terminais da Equipa de Tail to Tail, que juntou como **Doc. 1** e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de dezassete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista a prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:*

- Quadro - Fig. 2

28.º

Para satisfação regular das necessidades operacionais são, em media necessários pelo menos, dez trabalhadores em cada dia, distribuídos pelas faixas horarias identificadas no artigo 26º supra, sendo que estas necessidades de recursos humanos só se encontram integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas e o horário de trabalho diário e semanal a tempo complete, conforme previsto pelo horário de trabalho 290TO, e integralmente cumprido pelos trabalhadores afetos ao respetivo sector.

29.º

Ora, ficou demonstrado que no Sector de OAE de Terminais da Equipa de Tail to Tail, a necessidade de recursos humanos aos fins de semana se encontra e igual ao nível das necessidades de RH que se verificam de segunda a sexta-feira, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo(a) OAE

30.º

Além disso, a prestação de trabalho ora solicitada pelo(a) Trabalhador(a), com prestação de trabalho num horário fixo a prestar das 07h00 as 15h30, no horário de entrada que não esta previsto no horário de trabalho 290TO e unicamente de segunda-feira a sexta-feira, irá necessariamente reduzir o número de trabalhadores disponíveis nas restantes faixas horarias diárias do horário de trabalho da Equipa do Tail to Tail, bem como em toda a amplitude operacional do sector aos sábados e aos domingos.

31.º

Sucede que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já atualmente a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das necessidades efetivas, com dias em que estão apenas disponíveis 9 (nove) recursos, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana infra, elaborado tendo em consideração os horários de trabalho em

vigor e praticados pela trabalhadores que integram aquela área, numa previsão de necessidades para o presente mês de Agosto de 2022:

Gráfico - Fig. 3 - Gráfico ilustrativo da cobertura media dos trabalhadores ao serviço por dia de semana

32.º

Conforme se verifica pelo gráfico (Fig. 3), atualmente já é evidente uma carência de recursos ao fim de semana, não se alcançando, nem aos sábados nem aos domingos, a cobertura total das necessidades diárias de dez recursos humanos estabelecidas.

33.º

Com efeito, em media, aos fins de semana, apenas estão disponíveis 9 (nove) dos 10 (dez) recursos humanos necessários para satisfazer as necessidades operacionais que se registam naqueles dias.

34.º

Por conseguinte, a conceder-se mais este horário em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a), em vez dos atuais 1 (um) trabalhadores em falta para as necessidades operacionais, passariam a faltar dois trabalhadores na Equipa de Tail to Tail, agravando ainda mais o défice de recursos, deixando de ser possível a, nessas condições, de cumprir os mínimos operacionais requeridos, com a qualidade de serviço exigida pelos seus clientes.

35.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 atribuídas a Equipa do Tail to Tail no tratamento e transporte de bagagem despachada nos porões nos voos das companhias aéreas clientes, antes das 07h00 nem depois das 15h30 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os fins de semana, pelo que o serviço de assistência de Tail to Tail ficará, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de OAE de Terminais (Tail to Tail), serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a voos.

36.º

Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª feira, em amplitude 07h00-15h30, o trabalhador além de não trabalhar ao Sábado e ao Domingo, ficará apenas disponível para praticar um único turno (das 07h00 as 15h30) que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, pelo que não se encontra previsto na matriz no horário de trabalho da área (horário 290TO), estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais que têm de ser diariamente satisfeitas.

37.º

Neste momento, é publico 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.

38.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 número suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do número de voos que atualmente se efetuam no Aeroporto

39.º

Uma das consequências desta falta de recursos humanos, é aquilo que é denominado "irregularidades de bagagem" (falta de entrega ou carregamento de bagagem de porão), registando-se, neste momento, no Aeroporto cerca de 8.000 (oito mil) malas left behind (malas que ainda não foram carregadas em voos para chegar aos destinos finais e que se acumulam nos espaços dos aeroportos como se veem nas imagens transmitidas), da responsabilidade da já que se trata de bagagem a transportar em voos de companhias clientes suas, agravando-se este problema a cada dia que passa...

40.º

... pois a falta de recursos humanos não permite nem a satisfação das necessidades diárias operacionais, muito menos resolver irregularidades já acumuladas...

41.º

É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o Trabalhador 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 medida do possível, otimização dos recursos disponíveis, constituindo isto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa!**

42.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, e 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!

43.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, assegurando assim uma assistência regular aos voos das suas companhias clientes, bem como a segurança aeroportuária.

44.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, trabalhadores estes que já agora, em média, apenas têm direito a um fim de semana completo, na melhor das hipóteses de sete em sete semanas; 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;*

45.º

Em resultado 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, podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 3), 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:

Gráfico - Figura 3 - acumulação de minutos de atrasos de voos assistidos pela nos dias da semana

46.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), 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.

47.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 4 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 muitos dos recursos dos OAE de Terminais (Tail to Tail) não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

Gráfico - Figura 4- Valores médios das penalizações aplicadas a por atrasos verificados nas assistências

48.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 melhor satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela

49.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, e 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.

50.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,

51.º

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

52.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 às horas de início e de termo do período de trabalho.

53.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho durante a semana, bem como a escolha da amplitude horaria feita unilateralmente pelo(a) Trabalhador(a), especialmente num contexto de laboração contínua como 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 esta adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

54.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, com amplitude horaria entre as 07h00 e as 15h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a), que deixa o empregador, na pratica, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º CT), 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 e da competência exclusiva do empregador!

55.º

*Por todas as razoes e motivos expostos na presente exposição, **manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira (descansos semanais fixos aos sábados e domingos) com amplitude horaria entre as 07h00 as 15h30, ao(a) Trabalhador(a), com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explanados 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 horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da equipa de OAE Terminais da Equipa de Tail to Tail, não estando previsto como horário de entrada no horário de trabalho 290TO, pelo que põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa....***

(...)"

1.4. O trabalhador apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: V. Ref.ª: 1344/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 1344/GP**, recebida no passado dia 2 de setembro de 2022, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIAÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho menor de 12 anos,, nascido a 2910712015, nos termos dos art.º 56.º e 57º do CT.
 2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 06h30 e saídas até às 15h30, de 2.ª a 6.ª feira, incluindo feriados.
 3. Vieram V. Exas manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.
- Ora vejamos,
4. O trabalhador, ora requerente, é pai do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento junto, na
 5. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, o Requerente terá que entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada.
 6. Com tal horário, o Requerente conseguira acautelar a recolha do menor na escola. O menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinho e cumprir as suas rotinas autonomamente.
 7. A criança não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.
 8. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário.
 9. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

10. Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, 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 o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

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

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

Vejamos que,

12. 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).

13. 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.

14. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por dezenas de trabalhadores da, a que se somam também trabalhadores subcontratados a outras empresas para fazer o mesmo serviço, pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa,

15. 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.

16. 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,

17. Se impugnam os quadros juntos, uma vez que os mesmos apresentam apenas uma microrealidade daquilo que é a realidade operacional da Área de Terminais de Bagagens em, Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objetivos no quadro geral da empresa, e da Área em que o trabalhador labora.

Assim,

18. O Requerente é OAE na área dos Terminais de Bagagens na Equipa do Tail to Tail.

19. O Horário de trabalho atual coloca inúmeros constrangimentos ao trabalhador na assistência e dever de cuidar do seu filho menor.

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. Quanto ao argumento de que a atribuição do horário flexível ao trabalhador gera ineficiência operacional, será de afirmar que não é o Requerente que tem de ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos OAE's a responsabilidade compete à empresa.

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

23. 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.

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

25. 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?

26. O trabalhador tem formação de OAE, pelo que, os termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 6 de 2012, é o "Operador de Assistência em Escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e, tendo em conta as prescrições, vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: Proceda ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência no placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

27. 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.

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

29. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão do 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 início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

30. Ora, foi exatamente isso que o 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.

31. Na recusa, V. Exas enfatizaram os "limites" a que o trabalhador está sujeito, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

32. 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 à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 7, 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.

33. 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.

34. A formação e as valências do Requerente permitem a empresa mantê-lo sempre ocupado e produtivo no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.

Acrescerá dizer que:

35. O horário em que o Requerente está integrado atualmente gera inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento a criança aos fins de semana, pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito do seu filho de ter assegurados os cuidados e assistência necessários, daí a necessidade de fazer um ajuste ao horário que o trabalhador esta a praticar!

36. 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.

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

38. Considere-se, ainda, o disposto no parecer CITE N.º 18/CITE/2022, segundo o qual: "(...) 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 convivências, 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".

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

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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).

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte: “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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”

2.8. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

2.9. O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.10. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.11. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.12. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.13. 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

2.14. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.15. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.16. 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.

2.17. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.18. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

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

2.19. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.20. No caso em análise, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade de segunda-feira a sexta-feira, a iniciar pelas 7h00 e saídas até às 15h30, incluindo feriados, para acompanhamento do seu filho menor com 7 (sete) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.21. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, esclarece-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.22. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.23. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida

profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.24. É pois competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

2.25. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.26. Em sede de intenção de recusa veio a entidade empregadora indicar que o horário de trabalho, se encontra organizado por turnos, que o trabalhador se encontra inserido na secção de OAE's Terminal T2T: FT – conforme mapa de escala junta à intenção de recusa e que os turnos praticados naquela área são:

- 5h00/14h00;
- 6h00/15h00;
- 13h00/21h30;
- 15h30/00h00.

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT.”

2.27. Assim, de acordo com a intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível efetuado pelo trabalhador não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no serviço onde o requerente desempenha funções. Como é notório, o horário requerido pelo trabalhador, das 7h00 às 15:30h, não tem correspondência com os turnos praticados.

2.28. Assim, face ao acima descrito, poderá o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

2.29. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.30. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigado e enquadrado nos turnos existentes na secção onde desempenha funções.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)