

PARECER N.º 669/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 3211-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.09.2022, 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 no Sector dos OAE de Autocarros de Transporte de Passageiros a ("OAE Autocarros") da Escala de

1.2. Por carta datada de 09.08.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

"H. (...), OAE, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos até o mesmo perfazer essa idade, a partir de 10 de setembro de 2022, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entradas a partir das 06:00h e saídas até às 16:00h, de segunda a domingo, e com gozo de dois sábados e domingos por mês, observando que:

- Faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor, M., nascido a 22.02.2016.

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

- Habito com o meu filho na R.

- O meu filho irá frequentar o 1.º ano de escolaridade, não dispondo ainda de horário escolar para apresentar.

- A mãe do meu filho trabalha por turnos rotativos, conforme declaração em anexo (...)."

(...)"

1.3. Por carta datada de 24.08.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...) 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

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 Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da (...) é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte aéreo, regular e não regular, assistindo a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio.

4.º

Nesse sentido, encontra-se a (...), nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ANAC para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:

- 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 do 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 turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa: a que a (...) se encontra vinculada — publicado no BTE., 1.ª Série, 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 com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 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 segunda frequência mínima de 4 em 4 semanas;
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à (...), constata-se que as categorias profissionais de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) e de Operador de Assistência em Escala (OAE) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “TTAE” e “OAE”.

11.º

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

12.º

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 537.º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respectiva actividade 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, contínuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220.º do CT), serve o propósito de assegurar que a actividade 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 nocturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da actividade 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 colectiva 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 respectiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de TTAE e OAE.

15.º

O(A) Trabalhador(a) H. (doravante "H.") encontra-se vinculado(a) à por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador de Assistência em Escala ("OAE"), exercendo a sua actividade no Sector dos OAE de Autocarros de Transporte de Passageiros a ("OAE Autocarros") da Escala de Lisboa da (...), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, beneficiando já de um horário flexível ao abrigo da parentalidade, com amplitude horaria das 06h00 às 16h00, mas com prestação de trabalho em turnos e com descansos semanais rotativos.

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de OAE, estatuído na Clausula 1ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de OAE aplicável ao(a) Trabalhador(a) H., 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 com o disposto nas Clausulas 14.ª e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de OAE aplicável à (...), a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de OAE 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 actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade operacional a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, para disponibilidade de mais recursos quando existem mais necessidades operacionais que tem 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) H., integra a equipa de OAE de Autocarros, trabalhadores que prestam serviço no transporte dos passageiros que viajam nos voos efectuados por aeronaves das companhias aéreas clientes da (...), seja à partida, seja à chegada desses voos, sendo que as necessidades operacionais da assistência dessa equipa, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário 049BO (Doc. 1), com amplitude de H24 (00h00-01h30), com turnos irregulares e folgas rotativas, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo em regime de adaptabilidade.

20.º

Ora, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) H., apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de OAE de Autocarros de Transporte de Passageiros aos voos que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horária reduzida das 06h00 às 16h00, não ocorrendo, de acordo com o pedido do(a) Trabalhador(a) prestação de trabalho aos sábados e domingos em semanas alternadas (em dois fins-de-semana por mês).

21.º

Acresce que, atenta a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) H., das 06h00 às 15h00, o único horário de entrada a praticar pelo referido trabalhador, seria mesmo o das 06h00 às 15h00 e das 06h30 às 15h30 (atenta uma prestação de trabalho a tempo inteiro de 7h30/dia e regras de construção de horário regular), não obstante o horário de trabalho da área 04980 (Doc. 1) prever 15 (quinze) horários de entrada!

22.º

Certamente que sendo necessária a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, dai o horário da área, jamais as necessidades operacionais podem ser satisfeitas com um único horário de entrada, impossibilitando a assistência necessária em função dos planos de voos das companhias aéreas que tem 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 número de que nos restantes dias da semana ...

24.º

Por conseguinte, não é pelo facto de existir na matriz de horário de trabalho em vigor, um horário de entrada correspondente ao pedido do(a) Trabalhador(a) que se encontra satisfeita a necessidade operacional inerente a um horário de trabalho por turnos e com descansos rotativos em vigor.

25.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 às necessidades operacionais da (...) que só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas de acordo com os horários de trabalho do sector publicados.

26.º

Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) está 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.

27.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) H., não permite que este execute tarefas de transporte de passageiros que viajam nos voos das companhias aéreas clientes, antes das 06h00 nem depois das 16h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período em dois fins de semana por mês, pelo que o serviço de OAE de Autocarros de Transporte de Passageiros, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de OAE de Autocarros, serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a voos.

28.º

Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) H. o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho em amplitude 06h00-16h00 e garantia de gozo de descansos semanais em dois fins-de-semana por mês, o trabalhador além de não trabalhar de 15 em 15 dias ao Sábado e ao Domingo, ficará indisponível para praticar todos os restantes turnos constantes da matriz do horário da área (horário 04980), estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais que tem de ser diariamente satisfeitas.

29.º

Ademais, 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 o é o caso dos OAE de Autocarros) e consequentemente com maior impacto na (in) disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

30.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária 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.

31.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.

32.º

O aumento exponencial de voos comerciais com destino e partida dos aeroportos nacionais (em especial do Aeroporto) depois dos anos de acentuada quebra de actividade 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 actualmente se efectuam no Aeroporto

33.º

Uma das consequências desta falta de recursos humanos, e aquilo que é denominado “irregularidades operacionais”, que no que respeita a Equipa de Transporte de Passageiros se traduz no atraso no desembarque ou embarque de passageiros, em resultado da falta de motoristas de transporte de passageiros que efectuem o trajecto de e para as aeronaves estacionadas em stand em remoto no aeroporto (necessitando de transporte de e para o Terminal de Passageiros), sendo da responsabilidade da (...), os atrasos que se registam a partida ou a chegada dos aviões relacionados com o transporte de passageiros, porquanto quando os passageiros não chegam ou saem atempadamente das aeronaves, a partida dos voos necessariamente se atrasa.

34.º

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

35.º

A verdade é que as necessidades da Operação dos OAE de Autocarros diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior 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 voos assistidos ao longo da semana em função do número de partidas e chegadas registadas (Fig. 1 - semana exemplificativa de Agosto de 2022 que espelha todo um período operacional em pico do Verão IATA), com o correspondente aumento de tarefas associadas à Assistência de Transporte de Passageiros 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 terça-feira a quinta-feira:

(FIGURA 1)

36.º

Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 1) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de OAE de Autocarros 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, sendo relevante relembrar que uma partida e uma

chegada são dois movimentos distintos de uma assistência a voo, implicando a execução de tarefas distintas a realizar pelo OAE de Autocarros.

37.º

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de OAE de Autocarros, onde o(a) Trabalhador(a) H. 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 2 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana (linhas contínuas azuis e verdes) são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

FIGURA 2

38.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 dos 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)

Area 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).

39.º

FIGURA 3

FIGURA 4

40.º

A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao fim-de-semana (em especial ao Domingo (Figura 4, 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 (06:00-11:00) em especial aos domingos.

41.º

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

42.º

Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horarias entre as 13h00 e as 18h00 (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 horarias deficitárias em recursos humanos.

43.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 (por exemplo, o atraso no embarque e desembarque de passageiros que ou ficam retidos na aeronave depois da aterragem ou esperam na aerogare até haver transporte para o avião...), com a consequente perda de clientes da (...).

44.º

Na realidade, existem exigências imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra, efectivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho de alguns OAE da área de OAE de Autocarros, na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) H., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.

45.º

Por algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da (...) é feita em regime de turnos, encontrando-se assim prevista na regulamentação colectiva aplicável! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de actividade (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!

46.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.

47.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, actualmente praticados;*

48.º

Em resultado a qualidade do serviço prestado pela (...) está a ser, directamente afectada 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. 5), que a duração média dos atrasos dos voos dos clientes assistidos pela (...), medida em minutos, e 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:

FIGURA 5

49.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.

50.º

Consequentemente, o valor das penalizações médias (“malus”) impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos voos prestados e que tem de ser pagas pela (...), são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 6 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 todos os dos recursos dos OAE de Terminais/Logística não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

FIGURA 6

51.º

Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de recursos humanos dos OAE de Autocarros de Transporte de Passageiros, 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 número de fins de semana completos que gozam durante um ano civil, muitas vezes ainda atendem positivamente à 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.

52.º

Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da (...) para o Sábado dia 13 de Agosto de 2022, relativamente aos OAE Autocarros de Transporte de Passageiros, verifica-se que nesse dia teriam de estar ao serviço 109 RH (FTE) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço 102 RH (FTE). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a 7.2 FTE só para esse dia, horas que não seriam necessárias caso o número de horários flexíveis, em especial os regulares com prestação de trabalho unicamente de 2.ª a 6.ª feira, fosse menor:

IMAGEM

53.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de Autocarros de Transporte de Passageiros aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores OAE daquela área, surge esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, actualmente, um custo adicional muito elevado e com tendência a aumentar devido ao aumento da operação no Verão IATA de 2022.

54.º

Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recurso ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que 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 à escolha individual de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade que fizeram.

55.º

Recorde-se, mais uma vez, no dia 13 de Agosto de 2022, o quadro de OAE de Autocarros registou um défice de 7 (sete) recursos humanos (FTE) em relação àquilo que seria o número mínimo de recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 102 de 109), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa!

56.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 permitira 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 actividade desenvolvida pela (...).

57.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 as 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.

58.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,

59.º

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

60.º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 56.º 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.

61.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho durante a semana, bem como a escolha da amplitude horária feita unilateralmente pelo(a) Trabalhador(a) H., 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.

62.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do (a) Trabalhador(a) em regime flexível, com amplitude horária entre as 06h00 às 16h00, com descansos semanais fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos consecutivos) duas vezes por mês, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) H., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213.º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

63.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, será 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.

64.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho em amplitude horária entre as 06h00 às 16h00 e com atribuição de descansos semanais fixos aos sábados e domingos em dois fins-de-semana por mês, são (à) Trabalhador(a) H., 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 efectiva da equipa de OAE Autocarros, propondo-se, depois de ter sido atingida uma percentagem muito significativa de trabalhadores OAE Autocarros 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), com o objectivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) H. 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, respectivamente, 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. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Ex.mos Senhores,

Por referência à vossa comunicação n.º 1329/GP, recebida no passado dia 30 de Agosto 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 APRECIÇÃO, 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, M., nascido a 22/02/2016, nos termos dos arts 56.º e 57.º do CT.

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 06h00 e saídas até às 16h00, com a salvaguarda de 2 fins de semana por mês de folga, a partir de 10 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.

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

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, e pai do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento junto, na R.

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, tanto mais que a sua esposa e mãe da menor, também é trabalhadora por turnos conforme informação já enviada.

6. Com tal horário, o Requerente conseguirá 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 salvaguarda de 2 fins-de-semana por mês e também indispensável, sobretudo porque não há qualquer outra estrutura de apoio familiar, reiterando-se que a progenitora também é trabalhadora 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 pelo trabalhador 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) do Requerente sejam salvaguardados em dois fins de semana por mês, por forma a programar eficazmente as rotinas do menor e acautelar que nada lhe faltará.

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

11. 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 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 o Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

13. O objectivo do regime do horário flexível e 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 a organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da actividade 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 dezenas de trabalhadores da (...) que trabalham na área de autocarros, 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.

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, deveria ser mencionado que se esta perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objectivo 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 é a realidade operacional da Área de Autocarros em Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objectivos no quadro geral da empresa, e da Área em que o trabalhador labora.

Assim,

19. O Requerente é OAE na área de Autocarros em

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

21. *Só assim ser perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.*
22. *Efectivamente, conforme alegado no artigo 19.º da resposta da empresa, o Requerente está integrado na equipa de OAE de Autocarros, área onde é praticado o horário indicado (049BO) com rotação entre as 00h00 e as 24h00, de 2.ª feira a domingo, tendo apenas 9 fins de semana de folga num ano!*
23. *Sucede que o Requerente actualmente pratica precisamente a amplitude diária que agora está a requerer (entradas a partir das 06h00 e saídas até às 16h00), com rotação de segunda-feira a domingo, pelo que neste requerimento apenas está a requerer um pequeno ajuste, através da salvaguarda de dois fins de semana por mês de folga.*
24. *Nos artigos 18.º a 57.º empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é o Requerente que tem de ser responsabilizado (e prejudicada 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 a generalidade dos OAE a responsabilidade é da empresa.*
25. *A alegada ineficiência operacional e utilizada como um critério de “exigências imperiosas da Empresa”, contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.*
26. *Basta observar que na Área de Autocarros laboram dezenas de trabalhadores (a que se somam condutores de autocarros de empresas subcontractadas), podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a mais trabalhadores.*
27. *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.*
28. *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.*
29. *O facto de o trabalhador 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.*

30. Aliás, 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?

31. O trabalhador tem formação de OAE, pelo que, nos 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, (...).

32. Assim, a empresa pode gerir as tarefas do trabalhador pela assistência a todos os seus clientes na Área de Autocarros, podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do OAE.

33. Ainda assim, sem conceder, relativamente ao alegado nos artigos 35.º a 43.º, sempre se dirá que o horário petitionado, cobre uma boa parte das necessidades operacionais da empresa na Área de Autocarros.

34. 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.

35. 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.

36. A título de exemplo, as dezenas trabalhadores da Área de Autocarros em, não tem todos a mesma idade, não tem todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.

37. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 58.º a 63.º, 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).

38. 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 de 6 anos de idade.

39. Na recusa, V. Ex.as 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.

40. 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, visto 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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 o horário em que o trabalhador se encontra efectivamente a praticar já contempla a amplitude diária requerida (entradas a partir das 06h00 e saídas até às 16h00), tratando-se neste requerimento apenas de um ajuste através da salvaguarda de dois fins de semana de folga por mês!

Por fim,

Acrescera dizer que:

44. O horário em que o Requerente está integrado actualmente gera inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento à 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 está a praticar!

45. O horário requerido é agora melhor explicitado, e 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.

46. *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.*

47. *O 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 04980, porquanto não teria como acautelar as suas responsabilidades parentais nesses meses, colocando em causa a assistência ao seu filho nesses meses! O Requerente não é pai dos menores mês sim, mês não! É pai todos os meses e tem que assumir as suas responsabilidades parentais todos os meses!*

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

“(…) 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 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.

2.4. 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 dispendo 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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 subseqüentes 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 3 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 ao empregador 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. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. 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)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 6h e as 16h, de 2.ª feira a domingo, com gozo de 2 sábados e domingos por mês, para prestar assistência ao seu filho nascido em 22.02.2016, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento do serviço e por outro, que o regime de horário flexível não permite ao trabalhador indicar os dias em que pretende trabalhar.

2.28. Dissecando desde já, os argumentos do empregador relativamente ao pedido do trabalhador não ter enquadramento no artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre reiterar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.29. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

2.30. 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, n.º 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.*”

2.31. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: “*(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)*”.

2.32. Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que “*para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*”

2.33. Mais é referido em tal Acórdão que “*tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

2.34. E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.35. Assim, face ao acima referido, tendo o trabalhador apresentado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentando para tanto, a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas ou ambas as situações se verificava/m, apresentar a sua intenção de recusa.

2.36. De referir, 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 do/a trabalhador/a, se este/a 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, tal como requerido; como tal 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 o trabalhador se esta for indispensável.

2.37. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de concluir que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.38. Em rigor, o empregador apresenta argumentos genéricos e conclusivos sem demonstrar como chega a tais conclusões, nomeadamente o número de trabalhadores/as existentes na área a que o

trabalhador/a está afeto, a quantidade de trabalhadores/as necessários/as para cada turno e quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe seja atribuído.

2.39. Quanto à existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do regime de horário flexível, importa esclarecer que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.40. Por este motivo, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

2.41. No que concerne à eventual necessidade de ratear os horários eventualmente a descoberto pelos/as trabalhadores/as com horário flexível, diga-se que no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito do 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, se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento 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.

2.42. Com efeito, se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.43. Todavia, importa ressaltar que no caso em apreço, tal como se diz nos pontos acima, a entidade empregadora não demonstrou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pelo trabalhador.

2.44. Acresce que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os/as restantes trabalhadores/as estão impossibilitados de realizar os turnos – designadamente nas alegadas faixas horárias com défice de trabalhadores/as - se as escalas fossem reorganizadas diferentemente, desde logo, alocando os recursos humanos considerados excedentários nessas faixas horárias com défice de trabalhadores/as.

2.45. Salieta-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.

2.46. Por último, enfatiza-se 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve 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 à trabalhadora 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.