

PARECER N.º 759/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-FH/4023/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 19.10.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) naquela organização.

1.2. A 22.09.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

« XXX, com a categoria profissional de TTAE, a desempenhar funções na área de Passageiros em ..., nos termos do disposto [na lei], venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, pelo período de 12 anos, a partir de 23 de Novembro de 2022, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entradas a partir das 9horas e saídas até às 17:30, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo feriados, observando que:

- Faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor, XXX, nascido a ../00/2022;

- Vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo;

- Habito com o meu filho na Rua XXX,;

- O horário da creche frequentada pelo meu filho é entre as 8 e as 19horas, de 2.ª a 6.ª feira (excluindo feriados), situando-se a mesma na Avenida XXX, [...].»

1.3. Em 11.10.2022, via CAR, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos abaixo transcritos:

«I - Enquadramento e Organização dos Horários na XXX

1.º

A XXX 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 XXX 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 XXX, 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

(cf. Doc. 1- exemplificativamente para a Escala de Lisboa)

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 XXX 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 XXX, 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 XXX 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 XXX 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- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

8.º

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

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE TTAE e OAE, estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a XXX 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 cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito 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.: cinco e oito 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 quatro dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as meia-noite e as 7 horas, 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 a meia-noite e as 8 horas segundo frequência mínima de quatro em quatro semanas;*
- h) 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 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a 24 horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três 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 XXX, 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- cf. 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 537º, n.º 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, contínuo 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 XXX, 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 XXX, o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de TTAE e OAE.

15.º

O(A) Trabalhador(a) XXX encontra-se vinculado(a) à XXX por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala ('TTAE'), exercendo a sua atividade no Setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ...da XXX, atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana, em regime de turnos e com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo,

16.º

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

17.º

Ora, de acordo como disposto nas Clausulas 14a e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de TTAE aplicável à XXX, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE 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 económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

19.º

Apesar das necessidades operacionais na atividade aeroportuária que a XXX presta serem de 24h/dia, 7 dias por semana e em 365 dias no ano, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de TTAE de Check-in/ Acolhimento aos voos que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horária reduzida entre as 9horas e as 17h30, e apenas de segunda-feira a sexta-feira (que não sejam dias feriados), já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.

20.º

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

21.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, 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 XXX de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

22.º

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

[Tabela]

23.º

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

24.º

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

[Tabela]

25.º

De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2a a 6a, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 21%, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 7:30 e as 18horas0, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horaria:

[Tabela]

26.º

A verdade é que as necessidades da Operação da área de Check-in/Acolhimento diferem, entre os vários dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, 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 numero de passageiros assistidos ao longo da semana em função do número de partidas registadas (Fig. 4 - semana exemplificativa de setembro de 2022 que espelha todo um período operacional em pico, com o correspondente aumento de tarefas associadas ao Check-in/Acolhimento verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

[Imagem]

27.º

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

28.º

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

[Imagem]

29.º

Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a passageiros e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, e 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 horaria, numa semana de pico operacional de setembro de 2022, exemplificativa e representativamente para todo um período operacional 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)

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

30.º

[Imagem]

31.º

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

32.º

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

33.º

Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 9 e as 16 horas (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a XXX não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.

34.º

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

35.º

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

36.º

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

37.º

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

38.º

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

39.º

Consequentemente, todos estes horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do setor 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 XXX aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.

40.º

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

41.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, 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 XXX de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

42.º

Neste momento, é público e notório (sendo frequentemente mencionado nos canais

noticiosos) que a situação nos aeroportos nacionais (e internacionais) tem de ser descrita como operacionalmente muito complicada, sendo que a XXX, enquanto prestadora de serviços de assistência em escala, um interveniente essencial no bom desenrolar de uma viagem de avião.

43.º

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

44.º

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

45.º

A trabalhadora XXX requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 6horas/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30horas/semana, o que consubstancia um período superior a metade do tempo completo praticado na empresa por via do Acordo de Empresa em vigor e que corresponde a 37,5h/semana.

46.º

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

47.º

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

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e
- b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira, atualmente praticados;
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;

48.º

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

[Tabela]

49.º

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

50.º

Também a qualidade do serviço prestado pela XXX está a ser, diretamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de handling no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira (que representam já quase 24% do RH TTAE do setor de Check-in/acolhimento), podendo constatar-se através do quadro

seguinte (Fig. 9), que a duração média dos atrasos dos voos dos clientes assistidos pela XXX, medida em minutos, e consideravelmente maior aos sábados e aos domingos, acumulando-se, por exemplo, aos domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:

[Figura]

51.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 (Service Level Agreement) - como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no ato do check-in (em balcões ocupados) e no embarque de passageiros (nas portas de embarque), encontra-se a XXX 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.

52.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 XXX são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 10 infra, em montante que ascendem a mais de € 10.000,00, em cada domingo, o que corresponde a um valor muito superior ao que, em média, se regista nos dias da semana e que poderiam ser evitados, se mais de metade dos recursos dos TTAE de Check-in/acolhimento não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

[Imagem]

53.º

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

54.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de check-in/acolhimento aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores TTAE daquela área, esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, atualmente, um custo

adicional calculado no início do verão (ATA de 2022 em cem mil euros), mas que tem vindo a aumentar devido ao contínuo aumento da atividade operacional.

55.º

Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da XXX para o sábado, dia 1 de outubro de 2022, relativamente aos TTAE de Check-in/Acolhimento, verifica-se que nesse dia teriam de estar ao serviço 595 RH (FTE) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço 547 RH (FTE). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a 24.0FTE 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 2ª a 6a feira, fosse menor:

[Quadro]

56.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da XXX, não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2a a 6a, que representam quase metade (42%) dos horários flexíveis da área de TTAE Check-in/acolhimento atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tao debilitado como o e o da XXX, e que levou a declaração de insolvência da Empresa (como é publico e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.

57.º

Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recursos ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que além disso estão disponíveis para trabalhar dentro do horário da sua área, de 2ª 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.

58.º

Recorde-se, mais uma vez, no dia 1 de outubro de 2022 (um sábado), o quadro de TTAE de Check-in/acolhimento registou um défice de 48 (quarenta e oito!) recursos humanos (FTE) em relação aquilo que seria o número mínimo de recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 547 de 595), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa! Fazem manifestamente falta trabalhadores ao fim de semana!

59.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a XXX 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 beneficia de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela XXX.

60.º

Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais da XXX equivale ao cumprimento dos níveis de segurança exigíveis na aviação civil: só quando a XXX 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.

61.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,

62.º

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

63.º

Designadamente, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 56º do CT, que ora transcrevemos: [...], 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.

64.º

O(A) Trabalhador(a) XXX apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, já que o horário de trabalho no sector do Check-in/Acolhimento onde atualmente se integra o horário 515SP (Doc. 1) - consubstancia um horário de trabalho de turnos irregulares e descansos rotativos, que tem uma amplitude horária entre as 7:30 e as 20horas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, sendo que o horário 515SP não contempla nenhum horário de entrada (ou turno) em horário das 9horas às 17:30, conforme ora solicitado pelo(a) Trabalhador(a).

65.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) XXX, não permite que esta execute tarefas de assistência na área do check-in/acolhimento em nenhum dos horários de entrada (turnos) constantes das matrizes de horário 515SP, apenas praticando horário que não corresponde a necessidade operacional da área, ficando, necessariamente, comprometida a realização de tarefas de check-in/acolhimento a executar pelo(a) Trabalhador(a), em especial aos fins-de-semana e feriados, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência a prestar pela XXX aos seus clientes.

66.º

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

67.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, segunda a sexta-feira, em amplitude horária entre as 9 horas e as 17:30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) XXX, não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração do horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

68.º

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

69.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, com prestação de trabalho segunda a sexta-

feira, em horário com entradas/saídas 9horas – 17:30 e com folgas fixas aos fins-de-semana, ao(a) Trabalhador(a) XXX, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da XXX na área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), uma vez que e um horário de entrada que não se encontra contemplado nos horários de trabalho 515SP (Doc. 1), propondo-se depois de ter sido atingido uma percentagem de 56,4% trabalhadores TTAE do Check-in/acolhimento com horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais (24/7), com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) XXX, uma rotatividade na concessão do horário pretendido, em que num período de um ano, o(a) Trabalhador beneficia durante um ou dois meses seguidos o horário flexível solicitado e, respetivamente, no mês ou dois seguintes, presta trabalho integrado no horário de trabalho do setor/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».

Junta: O documento com o horário 515SP, onde efetivamente inexistente o turno requerido pela Trabalhadora.

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 12.10.2022, a trabalhadora realizou a sua apreciação, pela mesma via do empregador, em 17.10.2022, nos seguintes moldes:

«I - Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho menor de 12 a nos, XXX, nascido a 00 de ... de 2022, nos termos dos artigos 56.º e 57º do CT.

2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 9horas e saídas até às 17:30, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, a partir de 23 de novembro de 2022, e pelo período máximo legalmente permitido (até que o seu filho complete os 12 a nos de idade), também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT. Por lapso, no requerimento inicial não estava bem indicado o período de duração do mesmo, pelo que agora se clarifica essa informação.

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

Ora vejamos,

4. A trabalhadora, ora Requerente, e mãe do menor supramencionado, com quem vive

em comunhão de mesa e habitação, conforme documento agora junto, na Rua XXX, ...

5. *Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada.*

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

7. *Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, sobretudo porque não há qualquer outra estrutura de apoio familiar.*

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

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

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

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

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

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

Vejamos que,

13. *O objetivo do regime do horário flexível 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 tem direito a organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

14. *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais 'exigências imperiosas', para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

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

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

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

Desde já,

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

Assim,

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

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

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

22. *Efetivamente, conforme alegado no artigo 15º da resposta da empresa, a requerente está integrada no horário 515SP, com rotação entre as 7:30 e as 20horas, de 2a feira a domingo, tendo apenas oito fins de semana de folga num ano!*

23. *Nos artigos 16º a 29º e 31º a 46º empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (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 TTAE a responsabilidade é da empresa.

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

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

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

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

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

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

30. A trabalhadora tem formação de TTAE de Check-in e Acolhimento, pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 6 de 2012, é [...]

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

32. Ainda assim, sem conceder, relativamente ao alegado nos artigos 46º a 55º, sempre se dirá que o horário peticionado cobre uma boa parte das necessidades operacionais da empresa na área de Passageiros.

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

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

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

36. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 60º a 67º, a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que se entende por horário flexível [...]

37. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis ao seu filho menor de 6 meses de idade.

38. Na recusa, V. Exas. enfatizaram os limites a que a trabalhadora 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.

39. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante [...]

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

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

42. De reiterar ainda que o horário em que o trabalhador se encontra efetivamente integrada - 515SP- contempla apenas 8 fins de semana no ano inteiro (52 semanas)!

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

44. Também não se aceita o argumento da empresa explanado em diversos pontos de que na área da trabalhadora não existe essa necessidade operacional comprovada, uma vez que existem vários horários na mesma área da trabalhadora e destinado a TTAE, que contemplam precisamente as faixas horárias que a trabalhadora requer, como por exemplo o que se anexa - 659SP.

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

Por fim,

Acrescerá dizer que:

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

Passageiros.

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

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

49. A Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa que passa por praticar um ou dois meses o horário requerido, integrando depois no mês (ou meses) seguinte(s) o horário 515SP, porquanto não teria como acautelar as suas responsabilidades parentais nesses meses, colocando em causa a assistência ao seu filho nesses meses! A Requerente não é mãe dos menores mês sim, mês não! É mãe todos os meses e tem que assumir as suas responsabilidades parentais todos os meses!

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

Junta: Horário 659SP, em que já existe o turno requerido pela Trabalhadora.

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

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

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

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em 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 (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

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

2.14. Tal implica 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de

funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita horário flexível, somente aos dias úteis, no turno das 9 horas às 17:30.

2.17. Fundamenta o seu pedido em na conciliação trabalho/família, nomeadamente, na assistência imprescindível e inadiável que tem de prestar ao filho de seis meses de idade.

2.18. O prazo por que o pedido deveria perdurar seria o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do menor.

2.19. A requerente refere expressamente que vive com a criança em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido de horário flexível, PNT incluído.

2.21. Da extensíssima Intenção de Recusa (IR) do empregador – mais de seis dezenas de considerandos – são extraíveis, basicamente, dois motivos para justificar o indeferimento do pedido, a saber: (i) alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização; e (ii) putativa alteração do horário de trabalho, prerrogativa reservada ao empregador, nos termos da lei.

2.22. Por uma razão de mera economia textual, comecemos por analisar o último argumento aventado, para referir que este improcede para os efeitos ora em análise, porquanto, como já foi indicado supra, no ponto **2.20.**, estão reunidas as três condições a que a lei obriga para fazer um pedido deste tipo, ou seja, turno que exista e seja praticado na organização, prazo para que o mesmo perdure, e declaração de autoria do/a requerente de que mora com o/a(s) menor(es) em comunhão de mesa e habitação.

2.23. Prosseguindo então para as supostas exigências imperiosas do funcionamento da organização, eis o que a lei pretende: que o empregador demonstre, por A + B, que – ao conceder à trabalhadora o turno solicitado –, a organização colapsa.

2.24. O que, repita-se, destarte a longuíssima prosa a que se presta a intenção de recusa, objetivamente, não faz.

Senão, vejamos:

2.25. Os considerandos 1 a 14 da IR limitam-se a caracterizar a organização que a requerente integra.

2.26. Os considerandos 15 a 19 prosseguem, referindo o vínculo contratual que une a trabalhadora e empresa, e retiram a respetiva ilação daí advinda.

2.27. Ao longo das duas dezenas de considerandos seguintes, com diversas figuras desgarradas a ilustrar alguns dos parágrafos, o empregador procura relacionar o aumento de pedidos deste tipo – ocorrido no último par de anos – com o «maior impacto na indisponibilidade de recursos nos setores em questão».

2.28. Ora, aqui cumpre sublinhar um aspeto essencial: as pessoas que pedem flexibilidade horária estão a exercer um direito especial que o legislador lhes concede por serem cuidadoras de menores de 12 anos.

2.29. Nessa medida, é obrigação do empregador fazer o que esteja dentro das suas possibilidades para conformar o gozo desse direito – à conciliação trabalho/família.

2.30. Sendo certo que o princípio da igualdade obriga a que não haja prioridade alguma entre os titulares de gozo do direito, isto significa que inexistem candidatos/as de primeira e candidatos/as de segunda no que toca ao pedido de autorização para praticar este tipo de modalidade horária.

2.31. Tanto faz a idade, antiguidade na empresa, número de filhos ou idade dos mesmos (até ao limite legal do 12.º aniversário, bem entendido). Todas as pessoas que reúnam as três condições legais – turno existente e praticado na organização, indicação de prazo para que o pedido perdure dentro do limite legal e declaração de conteúdo equivalente a morar com a(s) criança(s) em comunhão de mesa e habitação – têm direito a exercer a flexibilidade horária.

2.32. Como organizar as pessoas dentro de cada setor da empresa cabe ao empregador decidir. Contudo, isso não pode – de forma alguma – penalizar direitos dos/as trabalhadores/as, muito menos estando em causa o cuidado e assistência a crianças menores de idade.

2.33. Se/quando determinada área se tornar ingerível por determinado turno estar saturado enquanto outros, menos populares, ficam a descoberto, a única coisa que o empregador tem a fazer é aplicar a teoria da rotatividade. Esta consiste em tirar a todos/as os/as titulares de gozo do direito à flexibilidade horária na mesma proporção, para que todos/as se mantenham a aproveitar na mesma proporção do remanescente.

2.34. Prestada esta explicação, muitos dos argumentos aventados pelo empregador a partir do considerando 40 da IR são, ora redundantes, ora contraproducentes. Desde logo, o próprio parágrafo citado: «É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa [...] 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».

2.35. Como já foi referido, no ponto **2.23.**, este não é o significado jurídico de «exigências imperiosas de funcionamento da organização». Depois, se por um lado é verdade o que o empregador afirma, não é menos verdade que não pode passar por cima de direitos especiais, consagrados na Lei Fundamental, destinados a conciliar trabalho/família dos/as trabalhadores/as.

2.36. Cientes da complexidade técnica da operação, se – como a requerente refere, em sede de apreciação – a organização dispõe de cerca de 500 pessoas com o mesmo perfil da trabalhadora e os horários são feitos a um prazo semestral, com o devido planeamento será possível assegurar que os/as trabalhadores/as que têm direito à flexibilidade horária e fizeram o pedido corretamente, a têm assegurada.

2.37. Fenómenos de saúde pública como a pandemia que assolou Portugal e o mundo em 2020 e 2021 ou de natureza económica e financeira como os que o empregador refere a propósito da própria estrutura não podem prejudicar a trabalhadora nos seus direitos constitucionalmente consagrados – considerandos 43 e 44 da IR

2.38. A requerente não teve responsabilidade alguma, quer na propagação da doença, quer na crise que a empresa enfrenta. Prejudicá-la no gozo dos seus direitos, nomeadamente, no que concerne à conciliação do trabalho com a família é algo que iria

ao arrepio da lei – idem

2.39. Pelo que também já foi explicado, no ponto **2.33.**, relativamente à teoria da rotatividade, que deve ser seguida como último recurso, sempre que determinada área se tornar ingerível, do ponto de vista da distribuição dos turnos, não faz sentido algum chamar à colação a hipótese de (não) poder contratar mais pessoas – considerando 45 a 62 da IR

2.39. A partir do momento em que a requerente pede um horário que existe e se pratica no empregador, a necessidade considera-se efetiva – parágrafo 63 e 64 da IR

2.40. Pelos motivos explanados supra, no ponto **2.22.**, que por sua vez remete para o ponto **2.20.**, o pedido da trabalhadora não conforma alteração de horário de trabalho alguma – considerando 65 e 66 da IR

2.41. O considerando seguinte limita-se a descrever a teoria da rotatividade.

2.42. Finalmente, o último parágrafo conclui pelo par de motivos por que – enfim – o empregador entende que o pedido da trabalhadora não deve proceder, já referidos no ponto **2.21.**

2.43. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.44. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 9 DE NOVEMBRO DE 2022**