

PARECER N.º 769/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
Processo n.º CITE-FH/4095/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.10.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. A 23.09.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

« XXX, [...], ... a desempenhar funções na área dos terminais de bagagem, nos termos do disposto [na lei], vem informar V. Exa.do seguinte: o requerente encontra-se desde 5 de março de 2022 a gozar horário flexível com entradas a partir das 5:30 e saídas até as 14:30 com 2 fins de semana de folga intercalados por mês (matriz 412SP).

Por não estar a dar resposta às necessidades familiares, vem o requerente formalizar novo pedido/reavaliação de horário flexível.

Assim, pretende o requerente trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 7horas e saídas até às 15:30, de 2a a 6a feira, para desta forma conseguir melhor articulação e conciliação com o horário da companheira na assistência à menor, observando que:

- Fazem parte do meu agregado familiar 1 filha menor, XXX, nascida 00/00/2019

- Vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação [...].»

1.3. Em 13.10.2022, via CAR, o trabalhador 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 (...);*
- 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 organiza9ao 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 e 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 ..., exercendo, a sua atividade no setor dos Terminais de Bagagens na Equipa do Tail to Tail ('Terminais', 'Tail to Tail' e 'T2T') da Escala de ... da XXX, na equipa de OAE de Terminais de Bagagem da Escala ... 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, integrada no horário de trabalho 412SP (Doc.1), com turnos e descansos semanais rotativos.

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de OAE, estatuído na Cláusula 1a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de OAE aplicável ao(a) Trabalhador(a) XXX, o OAE e «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, contro/ando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência a avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões».

17.º

Ora, de acordo como disposto nas Clausulas 14a e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de OAE aplicável à XXX, a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de OAE e feita em regime de turnos.

18.º

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

No caso em apreço, o(a) Trabalhador(a) XXX integra a equipa de OAE de Terminais, na Equipa Tail to Tail, que são trabalhadores que prestam serviço ao tratamento e transporte das bagagens que não são tratados no Terminal de Bagagem, mas que são transportadas diretamente do porão de um avião para o outro avião, p. ex. de passageiros em trânsito no Aeroporto ... ou bagagem rush (urgente), nas partidas e as chegadas de todos os voos efetuados por aeronaves das companhias aéreas clientes da XXX, sendo que as necessidades operacionais da assistência dessa equipa, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário 290TO (Doc. 2), com amplitude de H19 (05h00-00h00), com turnos irregulares e folgas rotativas, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

20.º

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

[Figura]

21.º

Verifica-se que a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) XXX, das 7horas às 15h30, não corresponde a uma necessidade operacional efetiva da Equipa de Tail to Tail, não se encontrando sequer previsto um horário de entrada das 07h00-15h30 no horário de trabalho da área 290TO, que se juntou como Doc. 2.

22.º

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

As que as necessidades operacionais da Equipa de Tail to Tail são as que pretendem satisfazer como horário de trabalho 290TO, que tem uma amplitude horária de 19 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 2, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

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

25.º

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

Deste modo,

26.º

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

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

27.º

Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de OAE Terminais da Equipa de Tail to Tail, que juntou como Doc. 2 e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de dezassete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista a prestação sucessiva de trabalho par trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:

[Tabela]

28.º

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

29.º

Ora, ficou demonstrado que no Sector de OAE de Terminais da Equipa de Tail to Tail, a necessidade de recursos

humanos aos fins de semana se encontra e igual ao nível das necessidades de RH que se verificam de segunda a sexta-feira, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo(a) OAE XXX.

30.º

Além disso, a prestação de trabalho ora solicitada pelo(a) Trabalhador(a) XXX, com prestação de trabalho num horário fixo a prestar das 7h00 as 15h30, no horário de entrada que não está previsto no horário de trabalho 290TO e unicamente de segunda-feira a sexta-feira, irá necessariamente reduzir o numero de trabalhadores disponíveis nas restantes faixas horarias diárias do horário de trabalho da Equipa do Tail to Tail, bem como em toda a amplitude operacional do sector aos sábados e aos domingos.

31.º

Sucedem que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já atualmente a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das necessidades efetivas, com dias em que estão apenas disponíveis 9 (nove) recursos, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana infra, elaborado tendo em consideração os horários de trabalho em vigor e praticados pela trabalhadores que integram aquela área, numa previsão de necessidades para o presente mês de outubro de 2022:

[Figura]

32.º

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

33.º

Com efeito, em média, aos sábados e domingos, apenas estão disponíveis 9 (nove) dos

10 (dez) recursos humanos necessários para satisfazer as necessidades operacionais que se registam naqueles dias.

34.º

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

35.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) XXX, não permite que este execute tarefas de assistência atribuídas à Equipa do Tail to Tail no tratamento e transporte de bagagem despachada nos porões nos voos das companhias aéreas clientes, antes das 07h00 nem depois das 15h30 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os fins de semana, pelo que o serviço de assistência de Tail to Tail ficara, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de OAE de Terminais (Tail to Tail), serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a voos.

36.º

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

37.º

Horário de entrada que também não consta do horário de trabalho 412SP (Doc. 1) no qual o(a) Trabalhador(a) atualmente se encontra integrado(a), porquanto também este não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva da área de OAE Terminais Tail to Tail.

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

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.

41.º

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

42.º

Uma das consequências desta falta de recursos humanos, e aquilo que é denominado "irregularidades de bagagem" (falta de entrega ou carregamento de bagagem de porão), registando-se, neste momento no, ... cerca de 5 mil (cinco mil) malas left behind (malas que ainda não foram carregadas em voos para chegar aos destinos finais e que se acumulam nos espaços dos aeroportos como se veem nas imagens transmitidas), da responsabilidade da XXX já que se trata de bagagem a transportar em voos de companhias clientes suas, agravando-se este problema a cada dia que passa...

43.º

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

44.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!

45.º

Por algum motive, 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 e passive! 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!

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 explicado, 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, 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; e*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados.*

48.º

Em resultado 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, podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 3), 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, p. ex. aos Domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:

[Figura]

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 (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.

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 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]

51.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 e 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 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 atividade desenvolvida pela XXX.

52.º

Além disso, e preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais das 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 às suas necessidades operacionais, e que podem garantir também o cumprimento das regras de

segurança na aviação civil, devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

53.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,

54.º

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

55.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.

56.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) XXX, especialmente num contexto de laboração continua 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.

57.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 7horas e as 15:30 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!

58.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 7horas – 15:30 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 ... Terminais da Equipa de Tail to Tail, não estando previsto como horário de entrada no horário de trabalho 290TO, pelo que põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da

organização».

Junta: Os horários 412SP e 290 TO, onde efetivamente inexistiu o turno requerido pelo Trabalhador.

1.4. Em 19.10.2022, o trabalhador realizou a seguinte apreciação:

«I - Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretendia obter horário flexível para prestar assistência inadiável a sua filha XXX, nascida a 00/00/2019, nos termos [da lei].

2. O horário pretendido compreendia entradas a partir das 07h00 e saídas até às 15h30 de 2ª a 6ª feira.

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

Ora vejamos,

4. O trabalhador, ora Requerente, é pai da menor supramencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento da Junta de Freguesia apresentado e novamente submetido.

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

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor no estabelecimento de ensino. A menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.

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

8. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessária.

9. Tal é tão mais importante quando a mãe da menor, devido à sua atividade profissional, também trabalha por turnos rotativos, conforme declaração da entidade patronal também novamente junta.

10. O horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio a menor, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) do Requerente sejam ao fim-de-semana duas vezes por mês, por forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltará.

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

12. Só assim, portanto, o Requerente conseguira garantir os seus deveres enquanto pai,

nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

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

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

Vejamus que,

14. O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores 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).

15. Consequentemente, 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.

16. Não entendendo o Requerente que o seu pedido coloque em causa a operação da empresa. Aliás, a amplitude horaria solicitada - das 07:00h as 15:30h cobre a faixa de arranque da operação.

17. 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.

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

Desde já,

19. Se impugnam os quadros juntos, uma vez que os mesmos apresentam apenas uma micro realidade daquilo que é a realidade operacional dos terminais de bagagem da escala de

Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objetivos no quadro geral da empresa, e da Área em que o trabalhador labora.

Assim,

20. *O Requerente é ..., estando integrado na equipa de ... de terminais de bagagem da escala de*
21. *O horário de trabalho atual coloca inúmeros constrangimentos ao trabalhador na assistência e dever de cuidar da sua filha menor.*
22. *A gestão de recursos humanos da XXX é da competência da empresa, sendo-lhe imputada a responsabilidade de realizar alocações e de conceder formação aos trabalhadores, caso assim seja necessária.*
23. *Só assim ser perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.*
24. *Quanta ao argumento de que a atribuição do horário flexível ao trabalhador gera ineficiência operacional, será de afirmar que não é o Requerente que tem de ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada a generalidade dos OAE a responsabilidade compete a empresa.*
25. *A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de exigências imperiosas da empresa, contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.*
26. *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.*
27. *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 da sua filha), designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.*
28. *Alias, 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?*
29. *Acresce que o Requerente XXX é contratado para as funções de ... cuja panóplia de funções é enorme e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela XXX na multiplicidade de tarefas que existem na empresa, competindo a esta o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.*
30. *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.*
31. *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.*

32. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 50.º e 51.º, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que [...]

33. 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 a família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis à sua filha de dois anos de idade.

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

35. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016 [...]

36. 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.

37. 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.

38. Também não se aceita o argumento da empresa explanado em diversos pontos de que na área do trabalhador não existe essa necessidade operacional comprovada, uma vez que existem horários na mesma área do trabalhador é destinado a ..., que contemplam precisamente a faixa horária que o trabalhador requer, como por exemplo o que se anexa 292TO.

Por fim,

Acrescerá dizer que:

39. O horário que o trabalhador pratica atualmente tem gerado inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento a criança pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito de a sua filha deter assegurados os cuidados e assistência necessários e exigidos.

40. O horário requerido para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares,

também tem a virtualidade de permitir a empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de passageiros, designadamente no período da manhã. Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela XXX na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário flexível face a todos os fundamentos expostos».

Junta: Horário 292TO, em que já existe o turno requerido pelo Trabalhador.

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/a 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, o trabalhador solicita horário flexível, somente aos dias úteis, num turno a partir das 7horas e que termine até às 15:30.

2.17. Fundamenta o seu pedido em na conciliação trabalho/família, nomeadamente, na assistência imprescindível e inadiável que tem de prestar à filha de dois anos de idade.

2.18. Sem mencionar o prazo por que o pedido deveria perdurar, esta Comissão presume que o trabalhador o faz pelo o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da menor.

2.19. O 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 extensa Intenção de Recusa (IR) do empregador – mais de cinco 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. Sendo que o segundo requisito é colmatável através da presunção também referenciada.

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 ao trabalhador o turno solicitado -, a organização colapsa.

2.24. O que, repita-se, destarte a longa 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 o requerente integra.

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

2.27. Ao longo dos considerandos seguintes, com diversas figuras desgarradas a ilustrar alguns dos parágrafos, o empregador procura relacionar a necessidade de pessoas com o perfil profissional do requerente com a (falta de) disponibilidade horária demonstrada por este – cf. parágrafos 20 a 37 da IR

2.28. O que o empregador parece olvidar é que existem, para a função de ..., mais horários. E, assim sendo, tem a obrigação de proporcionar ao requerente um que lhe permita conciliar trabalho/família, de acordo com aquilo que tem acolhimento legal, até na Lei Fundamental.

2.29. Prossequindo para o que o empregador refere nos considerandos 38 e 39 da IR, não se compreende exatamente aonde quer este chegar quando diz que «a concessão de horários flexíveis [...] não constituem horários de trabalho que respondam às 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».

2.30. Tal leva-nos a crer que o empregador não entende o que significa um horário flexível. Para trabalhadores/as que laborem por turnos, a flexibilidade horária consegue-se através da fixação de um turno existente e praticado na organização, mantendo-se os/as colegas a rodar por todos os turnos, regularmente. Fica claro, portanto, que isto nada tem a ver com uma alteração do horário de trabalho, como alega o empregador nos parágrafos 56 e 57 da IR.

2.31. Assim sendo, não faz sentido algum que o empregador venha alegar que a atividade que desenvolve só é passível de ser prestada através de turnos «irregulares [?] e com folgas rotativas». Isto porque as folgas se mantêm rotativas para todas as pessoas que não forem titulares de gozo do direito ao horário flexível.

2.32. Menos credível é ainda o empregador vir alegar que criou turnos que não servem a empresa em nome da proteção da parentalidade. O empregador tem a obrigação de cumprir a lei. Se esta prevê que se faça tudo o que esteja ao alcance do empregador para que os/as trabalhadores/as consigam conciliar trabalho/família e para isso é necessária a adaptação dos turnos existentes, tal não significa que os mapas de horários tenham – necessariamente – de deixar de servir os objetivos que a organização prossegue.

2.33. Destarte esta reflexão, o trabalhador não pode, nunca, ser penalizado por isso, quando apenas está a tentar exercer legitimamente uma prerrogativa que a lei lhe concede.

2.34. Sendo que 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.

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. Prestada esta explicação, muitos dos argumentos aventados pelo empregador a partir do considerando 40 da IR são, ora redundantes, ora contraproducentes. Veja-se, a título exemplificativo, o parágrafo 46: «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 [...]».

2.38. 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.

2.39. Cientes da complexidade técnica da operação, se – como o requerente refere, em sede de apreciação – 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 40 a 43 da IR

2.38. O requerente não teve responsabilidade alguma, quer na propagação da doença, quer na crise que a empresa enfrenta. Prejudicá-lo 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 **2.36.**, 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 44 da IR

2.40. A partir do momento em que o requerente pede um horário que existe e se pratica no empregador, a necessidade considera-se efetiva.

2.41. O considerando 47 da IR não faz sentido algum, porquanto:

- Os/As colegas do requerente não estão a ser penalizados, uma vez que este é um trabalhador titular de gozo de um direito especial. Assim, ao não lhe ser proporcional o horário flexível pretendido, o prejudicado é ele, mais ninguém. Este raciocínio este invertido, em prejuízo do trabalhador;
- Partindo do pressuposto que o empregador apelida de horários especiais aqueles que criou para os/as titulares de gozo ao direito à flexibilidade horária, então – por maioria de razão – se o requerente encaixa nesse perfil, pode e deve praticá-lo, à semelhança dos/as seus/suas pares; e
- Qualquer efeito eventualmente negativo que a atribuição do excesso de horários flexíveis tenha na organização nunca pode penalizar um/a trabalhador/a isolado/a, pois – ao fazê-lo – tratar-se-ia de um caso gritante de discriminação no local de trabalho, proibido por lei.

2.42. Mais uma vez se diga, a forma como a organização gere as suas pessoas é uma competência sua. No entanto, deve fazê-lo de acordo com a lei, o que inclui estes/as trabalhadores/as especialmente protegidos/as, cuidadores/as de crianças menores de 12 anos. Pelo que questões com as tecidas nos parágrafos 48 a 50 da IR terão de ser resolvidos pela própria empresa.

2.43. Um sistema de quotas como o que o empregador propõe não pode nunca ser aceite por ser contrário à lei – ver supra, ponto **2.34.**

2.44. A noção de exigências imperiosas do funcionamento da organização já foi dada,

no ponto **2.23.**, não correspondendo, minimamente, à que o empregador invoca no parágrafo 52 da IR. A organização cumprir com os seus níveis de segurança em nada impede que se acautelem os direitos dos/as trabalhadores/as, mormente, os que dizem respeito à conciliação trabalho/família.

2.45. Tal como também já foi referido, no ponto **2.20.**, o pedido do trabalhador cumpre a lei, pelo que são descabidos os considerandos 53 a 55 da IR

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

2.47. 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.

2.48. 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