

PARECER N.º 859/CITE/2022

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

Processo n.º CITE-FH/4364/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.11.2022, da entidade empregadora **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador **XXXXX**.

1.2. Por carta datada de 28.10.2022, o trabalhador, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Exmos (as). Senhores (as)

R., a desempenhar funções na área ..., como ... (...), vem nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:

- 1. O requerente é pai da menor E., nascida a 04.11.2021, de 11 meses de idade;*
- 2. A menor reside com o requerente em comunhão de mesa e habitação, cfr. atestado da junta de freguesia que se junta.*
- 3. Atendendo à idade da criança, o requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
- 4. Pois com o horário de trabalho atualmente em vigor, o requerente não consegue cumprir com os seus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e protecção, entre outros.*

5. O requerente declara, ainda, que a mãe da menor tem atividade profissional e não exerce o direito ao horário parcial.

Face ao exposto,

6. Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer a V. Ex.as acordo para horário do trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que a menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do art. 57.º, n.º 1, al. b) i), durante 1 (um) ano, nos termos do art. 55.º, n.º 4.

7. O requerente solicita que aceitem a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 06h00 e saídas até às 15h00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados.

(...)”.

1.3. Por carta datada de 28.10.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)”

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

I - Enquadramento e Organização dos Horários na (...)

1.º

A (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ...

2.º

Exercendo a sua atividade ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da (...) é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...

4.º

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

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2— assistência a ...;*
- c) Categoria 3 — assistência a ...;*
- d) Categoria 4 — assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência operações ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço ...;*
- g) Categoria 7 — assistência de ...;*
- h) Categoria 9 — assistência de operações ...; e*
- i) Categoria 10— assistência de ...*

5.º

No exercício da sua atividade, a (...) está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da (...), cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade do serviço.

6.º

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

7.º

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

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa: a que a (...) se encontra vinculada — publicado no BTE., 1.ª Série, nº 6, de 15 de fevereiro de 2012 — que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos»

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “... e “...”, — estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a (...) pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segunda frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

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

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 público e notório, a respectiva actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

13.º

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a actividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de

forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período nocturno, etc.

14.º

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

15.º

O(A) Trabalhador(a) (doravante "...") encontra-se vinculado(a) à (...) por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Operador de ... ("..."), exercendo, a sua atividade no Sector ... ("...", "..." e "...") da escala ... (...), na equipa de ... de ... (...), 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 290T0 (Doc. 1)., com turnos e descansos semanais rotativos e em amplitude horária e em amplitude horária das 05h00 às 00h00.

16.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na cláusula 1 a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) R., o ... 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 ...; presta assistência ...; conduz e ...; pode ...».

17.º

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

18.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua actividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade operacional a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, 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) R., integra a equipa de ..., que são trabalhadores que prestam serviço ao tratamento e ... que não são tratados no ..., mas que são transportadas directamente do ..., p. ex. de passageiros em trânsito ..., nas partidas e as chegadas de todos os voos efectuados por ... clientes da (...), sendo que as necessidades operacionais da assistência dessa equipa, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário **290T0 (Doc.1)**, 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 (...), as necessidades diárias de recursos humanos da Operação ... são fixas sendo necessários, diariamente, em média pelo menos 10 (dez) recursos, actualmente distribuídos pelas diferentes faixas horárias correspondentes aos turnos e horários de entrada constantes do horário de trabalho da área, mais concretamente nas seguintes amplitudes horárias (Fig. 1):

Entrada	Nec. Diárias
05H00	2
06H00	3
13H00	1
15H30	4

21.º

Verifica-se que a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) ..., das 06h00 às 15h30, não corresponde a uma necessidade operacional efectiva ..., já que deixa a descoberto dois turnos essenciais previstos no horário de trabalho da área 290T0, designadamente o turno com as entradas às 13h00 e as 15h30.

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 os dois horários de entrada indicados pelo(a) Trabalhador(a) ..., daí impossibilitando a assistência necessária ... em função dos planos de voos das companhias aéreas que têm de ser assistidos por aquela equipa na amplitude horária que representam a partir das 15h30.

23.º

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

24.º

As que as necessidades operacionais ... são as que pretendem satisfazer com o horário de trabalho 290T0, que tem uma amplitude horária de 19 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

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

25.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas dêem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que ... (...) e que necessite de ser transportada pela ..., 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 às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia da semana, isto é, inclusive aos sábados e aos domingos, se verifique o desdobramento de recursos disponíveis do horário referido no artigo 19º, nos turnos infra mencionados e conforme informação infra:

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

27.º

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

IMAGEM

28.º

Para satisfação regular das necessidades operacionais são, em média necessários pelo menos, dez trabalhadores em cada dia, distribuídos pelas faixas horárias identificadas no artigo 26º supra, sendo que estas necessidades de recursos humanos só se encontram integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas e o horário de trabalho diários e semanal a tempo completo, conforme previsto pelo horário de trabalho 290T0, e integralmente cumprido pelos trabalhadores afectos ao respetivo sector.

29.º

Ora, ficou demonstrado que no Sector de ..., 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) ... R.

30.º

Alem disso, a prestação de trabalho ora solicitada pelo(a) Trabalhador(a) R., com prestação de trabalho num horário a prestar das 06h00 às 15h00, e unicamente de segunda-feira a sexta-feira, irá necessariamente reduzir o número de trabalhadores disponíveis nas restantes faixas horárias diárias do horário de trabalho da Equipa ..., bem como em toda a amplitude operacional do sector aos sábados e aos domingos.

31.º

Sucede que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já actualmente a cobertura de recursos humanos aos fins-de-semana se encontra abaixo das necessidades efectivas, 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:

IMAGEM

32.º

Conforme se verifica pelo gráfico (Fig. 3), actualmente 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 actuais 1 (um) trabalhadores em falta para as necessidades operacionais, passariam a faltar dois trabalhadores na ..., agravando ainda mais o défice de recursos, deixando de ser possível à (...), 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) R., não permite que este execute tarefas de assistência atribuídas a Equipa ... no tratamento e ... clientes, antes das 06h00 nem depois das 15h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os fins de semana, pelo que o serviço de assistência de ... ficará, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência de ... (...), serviço essencial e indispensável no âmbito da assistência a voos.

36.º

Na realidade, se fosse atribuído ao(a) Trabalhador(a) R. o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª feira, em amplitude 06h00-15h00, o trabalhador além de não trabalhar ao Sábado e ao Domingo, ficara apenas disponível para praticar dois turnos, estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais que tem de ser diariamente satisfeitas.

37.º

Sempre se dira que a concessão de 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 tem a numeração/identificação XXXSP), não constituem horários de trabalho que respondam às necessidades operacionais efectivas da (...), já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

38.º

Consequentemente, todos estas horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) está integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que está seriamente a comprometer a

capacidade de resposta operacional da (...) aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.

39.º

Neste momento, é publico e notório (sendo frequentemente difundido pelos canais noticiosos) que a situação nos aeroportos nacionais (e internacionais) tem de ser descrita como dramática, sendo que a (...), enquanto prestadora de serviços de ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de uma viagem de avião.

40.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 actividade de 2020/2021 (Pandemia Covid-19) não conseguiu ser acompanhado, não obstante todos os esforços desenvolvidos pela empresa, com um aumento de recursos humanos em número suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do número de voos que actualmente se efectuam no ...

41.º

Uma das consequências desta falta de recursos humanos, é aquilo que é denominado “irregularidades de ...” (falta de ...), registando-se, neste momento, no ... cerca de 5.000 (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 (...) já que se trata de ... clientes suas, agravando-se este problema a cada dia que passa...

42.º

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

43.º

É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o(a) Trabalhador(a) R. 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!

44.º

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

45.º

É uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direcção 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.

46.º

Conforme amplamente explanado, os motivos pelos quais a (...) tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação e 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 tem 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, actualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, actualmente praticados;*

47.º

Em resultado a qualidade do serviço prestado pela (...) está a ser, directamente afectada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o ... no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, podendo constatar-se através do quadro seguinte (Fig. 3), que a duração média dos atrasos dos voos dos clientes assistidos pela (...), medida em minutos, é consideravelmente maior aos Sábados e aos Domingos, acumulando-se, p. ex. aos Domingos, muito mais de que o dobro dos minutos de atraso em relação a uma segunda-feira:

IMAGEM

48.º

No âmbito das suas relações comerciais com as companhias aéreas clientes que a contratam para prestação de serviços de handling, para além de ter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de SLA (SLA- Service Level Agreement), encontra-se a (...) obrigada a prestar os referidos serviços em determinado período de tempo, sob pena de lhe serem aplicadas penalizações monetárias por minutos de atraso ("malus"), que variam (incrementam) conforme o tempo dos atrasos sofridos.

49.º

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

IMAGEM

50.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a (...) faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente

os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de benefício de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes a actividade desenvolvida pela (...).

51.º

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

52.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,

53.º

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

54.º

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

55.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho durante a semana, bem como a escolha da amplitude horária feita pelo(a) Trabalhador(a) R., especialmente num contexto de laboração contínua com é a da (...), equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em

vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

56.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, com amplitude horária entre as 07h00 às 15h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) R., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213.º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

57.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira (descansos semanais fixos aos sábados e domingos) com amplitude horária entre as 06h00 às 15h30, ao(a) Trabalhador(a) R., com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explanados e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efectiva da equipa de ..., pelo que põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa. (...)

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

Ex.mos Senhores,

Par referência à vossa comunicação n.º 1612/GP, recebida no passado dia 02 de Novembro de 2022, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha menor de 12 anos, E., nascida a 04 de Novembro de 2021, nos termos dos arts 56.º e 57.º do CT.

2. O horário requerido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 06h00 e saídas até às 15h00, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, a partir de 14 de Novembro de 2022 (por lapso, no requerimento inicial não foi indicada a data, o que agora se corrige e clarifica) e pelo período de 1 ano, também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

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

Ora vejamos,

(...)

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

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor na creche. A menor não consegue, nem pode, naturalmente, regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.

7. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário, uma vez que a criança, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

8. Por conseguinte, o horário solicitado pelo trabalhador é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, de forma a gerir a assistência a sua filha, de forma integrada com a progenitora da menor, uma vez que não tem qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, o que torna ainda mais premente a prática do horário requerido, per forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltará.

9. 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 da sua filha, o que não pode ser descurado - o que tem protecção, 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

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

Vejamos que,

(...)

13. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por mais de trezentos (300) trabalhadores da (...) que trabalham na área afectada aos ..., pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

14. Importante é referir que não ficou demonstrado na resposta da empresa o volume de horários flexíveis existentes na área do trabalhador, que, é comumente sabido é residual.

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

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

Desde já,

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

Assim,

18. O Requerente é ... na área de ...

19. Ora, devido às actuais circunstâncias familiares, a manutenção do horário actual coloca inúmeros constrangimentos ao trabalhador na assistência e dever de cuidar da sua filha menor, um a vez que apenas tem 10 fins de semana dos 52 existentes no ano.

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

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

22. Nos artigos 20.º a 36.º e 38.º a 51.º, a empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é o Requerente que tem que 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 ... a responsabilidade e da empresa.

23. Por outro lado, nos artigos 30.º a 35.º, a empresa desresponsabiliza-se por completo da falta de recursos humanos alegadamente existente, ignorando o facto de não ter condições atractivas para recrutar e reter trabalhadores (nomeadamente no que diz respeito a salários e ... horários de trabalho!!).

24. No entanto, não podem ser os trabalhadores do quadro a serem ainda mais penalizados na sua vida pessoal e familiar pelo facto de a empresa não tornar atractivas as condições de trabalho. No limite e por absurdo, teriam que ficar os trabalhadores do quadro a trabalhar 24 horas sobre 24 horas se a empresa não conseguisse recrutar novos trabalhadores??

25. *Não têm os trabalhadores da (...) o direito que os restantes cidadãos portugueses têm de conciliação da vida profissional com a vida familiar?*

26. *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.*

27. *Basta observar que na Área dos Terminais laboram mais de 300 trabalhadores, podendo a Empresa, se assim quiser, dar a formação que bem entender a todos os trabalhadores.*

28. *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.*

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

30. *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.*

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

32. *O trabalhador integra a área ..., pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego nº 6 de 2012, e “O Operador de ... (...) e o profissional que, com base em documentação única e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: Procede ao ...; presta assistência nos ..., de cargo e assistência ..., controlando, encaminhando e ...; conduz e ...; pode conduzir veículos ...”*

33. *Assim, a empresa pode gerir as tarefas do trabalhador pela assistência aos seus clientes na Área ..., podendo assim otimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do*

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

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

36. *A título de exemplo, os cerca de 300 trabalhadores da Área ..., não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.*

37. *Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 52º a 56º, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*

38. *Ora, foi exatamente isso que o Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio a família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a sua filha de 1 ano.*

39. *Na recusa, V. Ex.as enfatizaram os “limites” a que o trabalhador está sujeito, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.*

40. *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 a crianças de 6 e 10 anos de idade.*

41. *Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de*

indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário"- outra conclusão não se poderia retirar.

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

43. Será ainda de referir que o horário petitionado existe na empresa, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

44. De sublinhar ainda que o horário em que o trabalhador esta integrado - 290T0 - contempla apenas 10 fins de semana no ano inteiro (52 semanas ...)

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

Por fim,

Acrescerá dizer que:

46. O horário que o trabalhador pratica actualmente tem gerado inúmeros transtornos na assistência e acompanhamento a crianças pelo que, o horário requerido pretende em primeiro lugar, garantir o direito da sua filha de ter assegurados os cuidados e assistência necessários.

47. Por conseguinte, 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 num horário que contempla um grande fluxo de tarefas, designadamente no período da manhã.

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua

insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

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

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

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

57.º.

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

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

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

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

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

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

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 06h e as 15h, de 2.^a a 6.^a feira, excluindo feriados, para prestar assistência à sua filha nascida em 04.11.2021, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento do serviço e por outro, que o pedido do trabalhador não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Começando por dissecar os argumentos da empregadora relativamente ao enquadramento do pedido apresentado pelo trabalhador requerente no regime de horário flexível, somos a referir que ao contrário do que defende a empregadora, na nossa opinião o pedido do trabalhador enquadra-se com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, remetendo-se, quanto a esta matéria, para a argumentação vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, defendida em diversos Pareceres da CITE e que teve colhimento pelos Tribunais superiores.

2.30. Neste sentido, veja-se, entre outros³, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

2.31. No mesmo sentido concluiu o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, donde se extrai o seguinte sumário:

“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.

2.32. Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

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

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

2.35. Em rigor, a empregadora apresenta argumentos genéricos e conclusivos sem demonstrar como chega a tais conclusões.

2.36. Na verdade, a entidade empregadora vai indicando alguns períodos que alegadamente ficariam a descoberto, mormente ao fim de semana, contudo não realiza o necessário encadeamento lógico que permita chegar a tal conclusão, nomeadamente com a indicação do n.º total de trabalhadores/as afetos/as ao serviço em causa e quais os condicionalismos legais e ou contratuais que impedem que os/as restantes trabalhadores/as assegurem o serviço nesses períodos.

2.37. Nesta senda, somos de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe seja atribuído.

2.38. Acresce referir, quanto aos argumentos relacionados com a existência de outros/as trabalhadores/as com horário flexível já autorizado, que não aceitar o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, quando já existem outros/as trabalhadores/as a quem foi atribuído este regime, poderia implicar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

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

2.40. No que concerne à eventual necessidade de ratear os horários eventualmente a descoberto

pelos/as trabalhadores/as com horário flexível, diga-se que no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito do Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

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

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

2.43. Acresce que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, que não se confundem com exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.

