

PARECER N.º 882/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/4563/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.11.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador

1.2. Por carta datada e registada em 25.10.2022 e rececionada a 26.10.2022, o trabalhador, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

..., 25 de outubro de 2022

Eu, ..., colaborador ... com o número (...), a desempenhar funções de Técnico de ..., exercendo na área de ..., nos termos do disposto nos Artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, venho solicitar a Vª Exª que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do meu filho menor de 12 anos, pelo período 2 anos, a partir do dia 01 de janeiro de 2023, com o seguinte horário de trabalho:

- *Entradas às 04h00, 05h00 ou 06h00 e saída no máximo 15h00, de segunda a sexta-feira;*
- *Dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo*

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado de agregado familiar que junto anexo.

(...)”.

1.3. Por carta registada em 14.11.2022 e rececionada a 15.11.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

Lisboa, 14 de novembro de 2022

Carta registada com Aviso de Receção

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

Exmo. Senhor,

Acusamos a boa recepção do pedido de V. Exa., datado de 25 de outubro de 2022 e remetido por carta registada recebida a 26 de outubro de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível com amplitude horária entre as 04h00 e as 15h00, com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, com concessão de descansos semanais (folgas) fixas aos sábados e domingos.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

(...)

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

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 transporte ...

4.º

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

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;
- b) Categoria 2 — assistência a ...;
- 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 transportadores, clientes da (...), cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade do serviço.

6.º

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

7.º

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

8.º

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

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” 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 ... (...) 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 ..., 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, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respectiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... 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 Técnico de ... ("..."), exercendo, a sua atividade no Setor, na equipa de ... ("...") da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, prestando trabalho integrado no horário de trabalho aplicável à área de ..., com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com amplitude horária das 00h00 às 01h00 (amplitude H24), com descansos semanais obrigatórios e complementares rotativas, e com prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, para uma adequada satisfação das necessidades operacionais.

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) A., o ... é « O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o ... executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ...; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas ...; coordena o ...; envia, recebe e trata a informação ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

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) ... integra a equipa de ..., que consiste e trabalhadores que prestam serviço na ..., sendo responsáveis pela gestão de todas as actividade operacionais inerentes à ..., respetivamente nas partidas e às chegadas de todos os voos efetuados por aeronaves das companhias aéreas clientes da ..., garantindo a supervisão direta de todas as actividade operacionais de assistência

20.º

*As necessidades operacionais da assistência dessa equipa de ..., só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que integram aquela equipa no horário **115AT (Doc. 1)**, horário com amplitude de H24 (00h00-01h00), com turnos irregulares e folgas rotativas, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo em regime de adaptabilidade.*

21.º

Ora, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de ... de Placa aos voos que se realizam (seja à partida ou à chegada) na amplitude horária reduzida das 04h00 às 15h00, e apenas de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábado e domingos não pretende realizar qualquer prestação de trabalho.

22.º

*Acresce que, atenta a disponibilidade da amplitude horária demonstrada pelo(a) Trabalhador(a) ..., das 04h00 às 15h00, os únicos horários de entrada a praticar pelo referido trabalhador, seriam apenas os das 04h00, 05h50 e 06h00 (atenta uma prestação de trabalho a tempo inteiro de 7h30/dia e regras de construção de horário regular), não obstante o horário de trabalho da área **115AT (Doc. 1)** prever 13 (treze) horários de entrada!*

23.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 apenas três horários de entrada, 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.

24.º

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

25.º

Por conseguinte, não é pelo facto de existir na matriz de horário de trabalho em vigor, um horário de entrada correspondente ao pedido do(a) Trabalhador(a) que se encontra satisfeita a necessidade operacional inerente a esse horário de trabalho, que só pode ser efetivamente satisfeita quando a prestação de trabalho é realizada em regime de turnos e com descansos rotativas conforme os horários de trabalho implementados e em vigor.

26.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 ...), não constituem horários de trabalho que respondam às necessidades operacionais efetivas da ..., pois essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

27.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.

28.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este execute tarefas de assistência de ... na gestão de todas as actividade operacionais de assistência ... clientes, antes das 04h00 nem depois das 15h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período em todos os sábados e domingos, 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, inclusive para a segurança aeronáutica.

29.º

*Na realidade, se fosse atribuído ao(à) Trabalhador(a) ... o horário flexível que este solicita, com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª-feira, em amplitude 04h00-15h00, o(a) trabalhador(a) além de não trabalhar ao Sábado e ao Domingo, ficará indisponível para praticar todos os restantes turnos constantes da matriz do horário da área (horário **115AT**), estando apenas disponível para prestar trabalho num horário que não satisfaz nem inteiramente, nem aproximadamente as necessidades operacionais exigidas pelos ... que têm de ser diariamente satisfeitas.*

30.º

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

31.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

32.º

Verifica-se que em 2022, face a 2018, na área de ... de Assistência ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 13% e os horários flexíveis de 2.ª a 6.ª passaram de 3%, em 2018, para 15%, em 2022, do total dos recursos humanos disponíveis para aquele sector, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis para o efeito no sector de ... :

(Figura 1: - Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor (2018 vs. 2022))

33.º

Para um quadro de 102 trabalhadores na área de ..., verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2022, vigoram mais 12 (doze) horários flexíveis não regulares e mais 9 (nove) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.

34.º

Da Figura 2 infra, resulta claro e evidente, que de um quadro de 102 ... na área ..., 30 (trinta) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 29,4% (vinte e nove ponto quatro por cento) do quadro de ..., pelo que, tendo sido atingida uma percentagem significativa da força de trabalho dos ... abrangida por horários flexíveis, terá de ser equacionada uma solução paritária e de equilíbrio que passe pela rotatividade da atribuição e gozo de horários flexíveis entre trabalhadores e/ou rotatividade entre as necessidades pessoais dos trabalhadores e as necessidades operacionais da Empresa, sob pena de se tornar ingerível a gestão de recursos humanos e inexequível a prestação de serviços de ... por parte da ...:

(Fig. 2- Quadro n.º trabalhadores (102) ... na área do Placa, 30 (trinta) horários flexíveis)

35.º

De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 9%, podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

(Figura 3- Representatividade das modalidades de horário flexíveis)

36.º

Neste momento, é público e notório, que a situação ... tem de ser descrita como extremamente complicada, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços ..., um interveniente essencial no bom e seguro desenrolar de uma viagem de avião.

37.º

O aumento exponencial de voos comerciais com destino e partida dos aeroportos nacionais (em especial do ...) 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 atualmente se efetuam no

38.º

*É bem sabido que neste momento não é possível contratar mais recursos com habilitações para exercer as funções que o Trabalhador ... executa, porque não existem no mercado de trabalho, para além da função de ... exigir experiência profissional prévia na área e formação especial adicional, 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!***

39.º

A verdade é que as necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se

demonstram e ilustram a variação de número de voos assistidos ao longo da semana em função do número de partidas e chegadas registadas (Fig. 4 - semana exemplificativa de Outubro de 2022 que espelha todo um período operacional em pico) com o correspondente aumento de tarefas associadas à Assistência de ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de terça-feira a quinta-feira:

(Fig. 4 – Curva de números de partidas e chegadas assistidas durante cada semana exemplificativa de outubro de 2022)

40.º

Consequentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 4) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., varia ao longo dos dias da semana, mas é claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional, sendo relevante lembrar que uma partida e uma chegada são dois movimentos distintos de uma assistência a voo, implicando a execução de tarefas distintas a realizar pelos ...

41.º

Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, têm, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 5 ínfra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana (linhas contínuas azuis e verdes) são em menor número em relação aos restantes dias da semana:

(Figura 5- Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana)

42.º

Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a passageiros e o número de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos ínfra, é possível verificar, comparativamente entre um dia da semana (quarta-feira) e dia de fim-de-semana (Domingo), qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por alocar, por faixa horária, numa semana de pico operacional de Outubro de 2022, exemplificativa e representativamente para todo o período de um época operacional, correspondendo a informação constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):

Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço

Linha azul- Necessidades de RH

Área azul- Operação não coberta- sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis)

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

43.º

(Gráfico: a) Figura 6- quarta-feira)

(Gráfico: b) Figura 7 – domingo)

44.º

A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao fim-de-semana (em especial ao Domingo (Figura 7, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha e mancha azul, verifica-se ser insuficiente, praticamente em todas as faixas horárias, mas principalmente a partir das 13h00 e até ao fecho da operação às 23h00.

45.º

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

46.º

Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 09h00 e as 18h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a ... não pode, por via de restrições horárias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horárias deficitárias em recursos humanos.

47.º

Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo RH suficientes disponíveis, ficam por alocar e por executar tarefas em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da ... Na realidade, existem necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra, efetivamente, disponível, em virtude da limitação

horária da prestação de trabalho dos ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.

48.º

Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 6, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira (exemplificativamente num dia de quarta-feira), para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de ... sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetiva- o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a enorme mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas).

49.º

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

50.º

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

51.º

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

52.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.

53.º

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

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana, trabalhadores estes que já agora, em média, apenas têm direito a um fim de semana completo, na melhor das hipóteses de sete em sete semanas; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

54.º

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

(Figura 8- gozo de descanso semanal e descanso semanal complementar seguidos aos sábados e domingos)

55.º

Verifica-se que, atualmente, os ... que não se encontram integrados em horários flexíveis, apenas gozam entre 6 (seis) a 7 (sete) fins de semana completos, durante um ano, o que corresponde à possibilidade de um gozo de um fim de semana completo de sete em sete semanas, sendo que desde o ano de 2018, como consequência do aumento contínuo de concessão de horários flexíveis, o número de fins-de-semana completos em horário previstos para trabalhadores que praticam os horários que satisfazem as necessidades operacionais

reais e que preveem a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas, tem vindo a diminuir substancialmente, inviabilizando que, também estes trabalhadores possam conciliar a sua vida pessoal e profissional.

56.º

Em resultado a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, directamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de ... 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. 9), 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:

(Figura 9- acumulação de minutos de atrasos de voos assistidos pela ... nos dias da semana)

57.º

No âmbito das suas relações comerciais com as companhias aéreas clientes que a contratam para prestação de serviços de ..., 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.

58.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 todos os dos recursos dos ... não se encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho:

(Figura 10- Valores médios das penalizações aplicadas à ... por atrasos verificados nas assistências)

59.º

Finalmente, outra consequência das dificuldade de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de recursos humanos dos ..., indisponíveis porque beneficiam de horários flexíveis

ao abrigo da parentalidade, é a necessidade de solicitar a prestação de trabalho suplementar aos recursos humanos que não têm horários flexíveis de 2.^a a 6.^a, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido número de fins de semana completos que gozam durante um ano civil, muitas vezes ainda atendem positivamente à solicitação da empresa para trabalhar aos Sábados e Domingos, quando estes são dias de descanso semanal previstos no seu horário de trabalho, prestando trabalho suplementar.

60.º

Se analisarmos o Relatório Diário emitido pela Operação da ... para o Sábado dia 17 de julho de 2022, relativamente aos ..., verifica-se que nesse dia deveriam estar ao serviço 118 RH (FTE) para satisfazer as necessidades operacionais programadas e só se conseguiram ter ao serviço 115 RH (FTE). As horas de trabalho suplementar que tiveram de ser solicitadas representam o equivalente a 9.1 FTE só para esse dia, horas que não seriam necessárias caso o número de horários flexíveis, em especial os regulares com prestação de trabalho unicamente de 2.^a a 6.^a feira, fosse menor:

(Gráfico: Recursos: Quadro, Target e Horas Extra (FTEs))

61.º

Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, surge esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam atualmente, um custo adicional muito elevado e com tendência a aumentar devido ao aumento da operação contínuo da atividade operacional durante estes anos de 2022.

62.º

Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recursos ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que estão disponíveis para trabalhar dentro do horário da sua área de 2.^a feira a domingo) para colmatarem ausências de trabalhadores (colegas seus) em determinados períodos do dia ou dias da semana, já que aqueles nesses períodos se encontram indisponíveis atendendo à escolha individual de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade que fizeram.

63.º

Recorde-se, mais uma vez, no dia 15 de outubro de 2022, o quadro de ... registou um défi
de 18 (dezoito) recursos humanos (FTE) em relação àquilo que seria o número mínimo de

recursos necessários para satisfazer as necessidades operacionais (apenas 113 dos 131 necessários), o que necessariamente tem de consubstanciar uma exigência imperiosa da empresa!

64.º

Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular, pelo que se propõe que seja instituída uma rotatividade (em termos de quotas) de benefício de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a melhor satisfação das necessidades operacionais inerentes à actividade desenvolvida pela

65.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.

66.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,

67.º

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

68.º

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º. 56º do CT, que ora transcrevemos: "Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, **dentro de certos limites** (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho*

diário.", sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.

69.º

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

70.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, com amplitude horária entre as 04h00 às 15h00, de Segunda-feira a Sexta-feira, com descansos semanais, folgas, fixos aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) A., que deixa o empregador, na prática, apenas com a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213º CT), não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito 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!

71.º

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

72.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 com amplitude horária entre as 04h00 às 15h00, ao(à) Trabalhador(a)**, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explanados e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de

trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da equipa de ..., propondo-se, depois de ter sido atingido uma percentagem muito significativa de trabalhadores ... com horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais (24h/dias), com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ... uma rotatividade na concessão do horário pretendido, em que num período de um ano, o(a) Trabalhador beneficia durante um ou dois meses seguidos o horário flexível solicitado e, respetivamente, no mês ou dois seguintes, presta trabalho integrado no horário de trabalho do sector/equipa de trabalho no qual se encontra integrado, conseguindo-se, assim, por um lado assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores. (...)

1.4. Por carta registada em 16.11.2022, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

..., 16 de novembro de 2022

À vossa comunicação n.º1917/GP, rececionada no passado dia 15 de novembro de 2022, de acordo com e respeitando o artigo 57.º, n.º 3 do Código de Trabalho, apresento, ao abrigo e para o efeito do artigo 57.º, n.º4 do Código de Trabalho, a minha apreciação, com a seguinte fundamentação que passo a expor:

1. Agradeço, desde já, a vossa contraproposta de horário flexível, intercalando com horário do sector, mas tenho de recusar.

2. Ao abrigo do artigo 33.º, n.º1 e n.º2, do Código de Trabalho, tanto a maternidade como a paternidade constituem valores sociais eminentes, e todos os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção da parentalidade.

3. Exponho novamente o disposto no artigo 56.º, n.º1. Como já enviado e anexado na carta registada de 25 de outubro de 2022, faz parte do agregado familiar o meu filho menor, ..., nascido a 2 novembro de 2021, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

4. *A minha companheira, ... desempenha funções como ... sujeita à sua atividade profissional e arbitrariedade diária e horária de uma USF, e que de forma independente pratica serviço aos sábados.*

5. *Impere, também, a necessidade de assegurar a recolha do meu filho de segunda-feira a sexta-feira, da creche. A mãe entrega o menino à creche (consegue sempre garantir a sua entrega) e eu garanto sempre a sua recolha (mãe não consegue garantir a recolha do menino nos horários de funcionamento da creche sendo eu a única pessoa que o poderá fazer).*

6. *O único motivo do pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56º, nº2, prende-se com a inadiável e imprescindível assistência ao meu filho menor, uma vez que tanto os avós maternos como paternos viverem na ilha da madeira, sendo a assistência diária do meu filho efetuado apenas por mim e pela minha companheira.*

7. *Enquanto Técnico de ... (...), na área ..., e em resposta aos pontos 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, não é da minha competência gerir e avaliar os níveis operacionais e consequente necessidade de recursos humanos para determinados dias e horas de operação, muito menos ser co-responsável por qualquer ineficiência operacional em consequência do meu pedido de horário flexível.*

Nos dados apresentados eu também sou um desses trabalhadores mencionados e nunca olhei para os (meus colegas) que tem horário flexível como responsáveis por eu só ter 6 fins de semana num ano e 13 turnos diferentes de entrada ao serviço.

8. *Em resposta ao ponto 68 e 69 da carta enviada por vós, os horários por mim propostos contém um período de presença obrigatória, 04h:00-13H:00h, 05h00-14:00h, 06h00-15:00h. Visto que pelos motivos operacionais, é difícil definir um período fixo para intervalo de descanso, optei por deixar ao critério do estipulado em acordo de empresa.*

9. *Importa ainda referir, que à data de hoje, os horários por mim propostos, compreende uma amplitude horária sobre todas as companhias aéreas clientes da ... às quais é exigido formação específica e imprescindível, e da qual tenho posse. Como é caso da ... (permite efetuar sempre a partida do S4 121, entre outros voos da companhia no decorrer do dia), ... (permite fazer a rotação dos dois voos diários) e ... l.*

De acordo com os argumentos e fundamentos aqui expostos, espero ver concedido o horário flexível solicitado.(...)"

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.

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

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

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

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.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do filho menor de 12 anos, pelo período 2 anos, a partir do dia 01 de Janeiro de 2023, requerendo a atribuição de um horário com entradas às 04h00, 05h00 ou 06h00 e saída no máximo 15h00, de segunda a sexta-feira, com dias de descanso semanal ao sábado e domingo. Declara viver com o menor em comunhão de mesa e habitação e comprova com atestado de agregado familiar.

2.28. A entidade empregadora recusa a concessão do horário, quer por consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, competência exclusiva do empregador, sendo uma escolha de horário de trabalho que não têm correspondência com a necessidade operacional efetiva da equipa de ..., quer com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa. Contudo, a entidade empregadora propõe ao trabalhador, simultaneamente, a prática de um sistema de rotatividade entre todos os trabalhadores do quadro de ... onde o requerente desempenha funções porquanto já foi atingido a percentagem significativa de 29.4%, de força de trabalho dos ... abrangida por horários flexíveis em vigor, tendo deixado de existir recursos humanos suficientes disponíveis para assegurar o normal funcionamento dos serviços em todos os dias da semana e em todos os períodos operacionais

(24h/dias).

Propõe a entidade empregadora que num período de um ano, o trabalhador beneficie durante um ou dois meses seguidos do horário flexível solicitado e, respetivamente, no mês ou dois seguintes, preste trabalho integrado no horário de trabalho do sector/equipa de trabalho no qual se encontra integrado, conseguindo, assim, por um lado assegurar as necessidades operacionais, e por outro, estabelecer também uma equidade de tratamento entre trabalhadores.

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.”*

2.31. Recentemente, no mesmo sentido se pronunciou o Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, do qual se extrai: *“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”.*

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

2.32. 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 o trabalhador 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. Face ao acima descrito, cumpre referir que tem sido sobejamente defendido pela CITE⁴, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujos trabalhadores regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quantos aos demais pedidos de horário flexível.

2.34. É neste sentido, **que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros pedidos de horários flexíveis e/ou mesmo pedidos de alteração posteriores, tenham que ser indeferidos, uma vez que, não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.35. Ora, aquilo que se tem defendido é que, perante uma eventual 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, deve atender-se 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.

2.36. Com efeito, não sendo possível a todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar, a prestação de trabalho em determinados períodos do dia e, no caso como a entidade empregadora os identifica, “*horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2.ª a 6.ª, com folgas fixas aos fins-de-semana)*”, impõem-se a

⁴ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

rotatividade entre todos/as os/as trabalhadores/as, de forma a que todos possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

2.37. A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Proc. n.º 593/11.7TBMNC-G1, de 03.03.2016, que tal situação se verifica “sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. *Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si.*” E continua referindo que “*De acordo com o comando normativo plasmado no art.º 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; já na segunda situação vigora a regra da prevalência, de harmonia com a qual o exercício do direito superior deve prevalecer sobre o exercício do direito inferior, por isso, só o direito superior pode ser exercido, ou só ele pode ser exercido integralmente, e o direito inferior não deve ser exercido, ou não deve ser exercido senão na medida em que tal exercício parcial já não colida com a produção do efeito próprio do direito superior.*”

2.38. Foi nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, Proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que “*Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho⁵, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos*

⁵ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»

2.39. Salienta-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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 06 DE DEZEMBRO 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, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.