

PARECER N.º 215/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-FH/917/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.02.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. A entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 27.01.2023 da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., [...], venho por este meio solicitar horário especial de 2f a 6f, com dispensa de feriados. Peço que considerem o meu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, com entrada às 08h30 de segunda a sexta-feira, e saídas às 17h. São os seguintes fundamentos para o meu pedido:

Sou mãe de ..., com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento. A minha filha, ainda que frequente o externato ..., tem atividades extracurriculares ao sábado na zona da nossa residência (...). A minha filha necessita de rotinas, pois verificou-se um grande retrocesso ..., (está a ser acompanhada, além do pediatra, por médicos de outras especialidades). Tentei, ao longo de 4 anos, evitar o horário regular de 2f a 6f, mas neste momento é a saúde da minha filha que está em causa.

Ainda que a penosidade dos horários deva ser equitativa, mas visto haver mais colegas a usufruir de horário flexível adaptado às suas necessidades, de forma a cumprir com as suas responsabilidades familiares, pedia a V. Exas. que considerassem o meu pedido para que possa usufruir do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto na alínea b) do n.º1 do Artº59 da Constituição Portuguesa».

1.3. Via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 14.02.2023, nos termos abaixo transcritos:

«I – DO PEDIDO APRESENTADO PELO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:

1. No pedido de horário flexível apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ... ”), a mesma limita-se a informar que: [...]

2. Não resulta do pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a) o prazo pretendido para a prática de horário flexível, nem ainda, sequer, a idade da filha que alegadamente necessita do seu apoio.

3. Sendo que o disposto no artigo 57.º/1 do Código do Trabalho impõe ao trabalhador [...]

4. Não obstante a lei não preveja expressamente a consequência para a falta de indicação do prazo, esta omissão gera a total impossibilidade de a Empresa poder ajuizar dos condicionalismos do pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a), quer relacionados com a evolução do negócio e situação da empresa, quer do ponto de vista de organização interna e adequação e respeito para com os direitos dos restantes trabalhadores.

5. Pelo que, face a este pedido, a Empresa está impossibilitada de avaliar o impacto da fixação de horário flexível ao Trabalhador(a) requerente na organização produtiva, privando-a de qualquer informação para sustentar a – indispensável - fundamentação e por isso, face ao pedido apresentado e a falta de elementos essenciais do mesmo, a Empresa encontra-se isenta do dever de resposta.

6. Nesse sentido, veja-se, por exemplo, Parecer CITE n.º 80/CITE/2006: [...]

Não obstante, sempre se dirá que:

II - DA ESCOLHA DO HORARIO PELO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:

7. No caso em apreço, o pedido de horário apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ... ao abrigo do regime de horários flexível nos termos do artigo 57º do CT, tem contornos que muito dificilmente permitem a qualificação do horário como ‘flexível’, porquanto o(a) Trabalhador(a) solicita que a prestação de trabalho ocorra unicamente de segunda-feira a sexta-feira e apenas em horário fixo entre as 08h30 e as 17h00.

8. Na verdade, o pedido do (a) Trabalhador(a), com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.

9. Isto porque, numa empresa com laboração contínua - como infra se demonstrará -, com atividade operacional de segunda-feira a domingo, inclusive feriados, e em amplitude horaria de 24h/24h, em 365 dias por ano, em que a prestação de trabalho tem, necessariamente, sempre de ocorrer em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas a estabelecer pelo empregador,

10. O(A)Trabalhador(a) que pretende escolher o(a), os dias da semana em que prestará trabalho, bem como o horário de entrada e de saída!

11. *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,*

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

13. [...]

14. [...]

15. [...]

16. [...]

17. [...]

18. [...]

19. [...]

20. [...]

21. [...]

22. [...]

III - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

23. *A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ...*

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

25. *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*

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

a) Categoria 1 -assistência administrativa e de supervisão;

b) Categoria 2- assistência a ...;

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 ...

27. *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 ... devem ser assistidas no*

tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

28. 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.

29. 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 ... segundo o regime de organização de turnos- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

30. Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012- que [...] sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos’.

31. Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE ... 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 cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: cinco e oito horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de quatro dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as meia-noite e as 7 horas, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24), compreendendo a prestação de trabalho entre a meia-noite e as 8 horas segundo frequência mínima de quatro em quatro semanas;*
- h) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a 24 horas,*

compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;

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

32. 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 ... (...) e 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 - cf. Cláusulas 14.^a e 15.^a do Anexo ao AE ... e

33. 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'.

34. Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no aeroporto, serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537.º, n.º 2,

al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

35. A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, como pressuposto, o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre todos os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

36. Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade 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 coletiva 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 respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais,

de cariz marcadamente operacional, de ... e

IV. SITUAÇÃO CONCRETA DO(A) TRABALHADOR(A) REQUERENTE:

37. O(A) Trabalhador(a) ... encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo a sua atividade no Setor do ..., 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,

38. Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Clausula 1a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... e «O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos ...; desenvolve as atividades de aceitação e ..., recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados».

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

40. Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

V- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

41. Sem prejuízo de se entender que o estabelecido no art.º 56.º do CT só será aplicável aos pedidos que efetivamente correspondam a um pedido de horário flexível no termos legais supra melhor expostos, e não a pedidos específicos e alterações unilaterais de horários de trabalho apresentados pelos trabalhadores, ainda que designados de horário flexível, à cautela, seguirá a ... o procedimento previsto no artigo 57º do CT, pelo que aqui também apresenta a recusa do pedido do (a) Trabalhador(a), atento o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

42. Nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2a a 6a, com



folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o ...) e consequentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

43. Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... 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.

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

[Gráfico de barras]

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

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

[Tabela]

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

[Gráfico de barras]

48. A verdade é que as necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários

dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de numero de passageiros assistidos ao longo da semana em função do número de partidas registadas (Fig. 4 - semana exemplificativa de setembro de 2022 que espelha todo um período operacional em pico, com o correspondente aumento de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

[Gráfico]

49. Conseqüentemente, 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 e claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional;

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

[Gráfico]

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

Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço

Linha azul - Necessidades de RH

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

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

52. [Gráfico]

53. 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 nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00).

54. 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 as 17h30, para horários operacionais em que se verificam falhas de cobertura de recursos humanos para satisfazer as necessidades operacionais.

55. Ou seja, aquilo que parece ser um excesso de RH aos Domingos nas faixas horárias entre as 9 e as 16 horas (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a ... 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.

56. Em consequência, aos sábados e domingos, não havendo RH suficientes disponíveis, ficam por alocar e por executar tarefas em número muito considerável, o que leva a ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da 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 ... da área de ..., na qual se encontra integrado(a) o(a) Trabalhador(a) ..., e que beneficiam de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade.

57. Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 7, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira (exemplificativamente num dia de quarta-feira), para períodos horários que não constituem picos operacionais, por efeito da atribuição de horários regulares de segunda a sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cumulo 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).

58. 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.

59. *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 atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), e em todos os dias da semana (365 dias/ano), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!*

60. *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 as necessidades operacionais efetivas da ..., já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

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

62. *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.*

63. *Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... 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.*

64. *Neste momento, é público e notório (sendo frequentemente mencionado nos canais noticiosos) que a situação nos aeroportos nacionais (e internacionais) tem de ser descrita como operacionalmente muito complicada, sendo que a ..., enquanto prestadora de serviços de ..., um interveniente essencial no bom desenrolar de ...*

65. *O aumento exponencial de voos comerciais com destino e partida dos aeroportos nacionais (em especial do ...) depois dos anos de acentuada quebra de atividade de 2020/2021 (Pandemia Covid-19) não conseguiu ser acompanhado, não obstante todos*

os esforços desenvolvidos pela empresa, com um aumento de recursos humanos em numero suficiente e com capacidade para satisfazer todas as necessidades operacionais que decorrem do aumento do número de voos que atualmente se efetuam no Aeroporto.

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

68. Contudo, essa não é a única nem a mais grave consequência da concentração de mais de 50% dos trabalhadores em apenas um horário, e, inversamente, a ausência de trabalhadores em número suficiente em outros horários.

69. Resulta das normas de segurança aeroportuária disposições muito concretas que obrigatoriamente tem de ser respeitadas, sob pena de colocar em risco a segurança e a vida dos passageiros das aeronaves das companhias aéreas.

70. Entre as referidas normas incumbe especial atenção, nestas situações, das normas de segurança respeitantes ao procedimento de entrega das bagagens que deverão ser carregadas para o porão da aeronave, bem como e mais grave, as normas de segurança que devem ser observadas num local de extrema importância para que o voo decorra sem incidentes e que fazem parte das funções do(a) Trabalhador(a) requerente.

71. Trata-se das funções exercidas ..., na qual terão de ser observadas normas de segurança muito apertadas, sob pena de não fiscalizar convenientemente quem entra, de facto, no avião. Note-se que este é o último ponto de controlo de quem entra no avião. A partir deste ponto, caso não tenham sido observadas as regras de segurança, todos os passageiros poderão ficar em risco sério.

72. Este procedimento, para o passageiro com um poderá parecer ate inócuo, mas, do ponto de vista da segurança aeroportuária verificou-se já ser um ponto essencial para que o voo decorra sem incidentes.

73. Bastara uma desatenção pelo ... presente no embarque, motivada pelo facto de estar cansado por acumular muitos turnos noturnos ou muitos turnos sucessivos ao fim de semana, em que o número de voos e passageiros assistidos e, como já demonstrado, substancialmente maior, para, no limite (mas que é uma contingência real), sem intenção alguma, deixar entrar na aeronave quem não deve, e com isso colocar as vidas dos restantes passageiros em causa.

74. Esta situação, ainda que se possa pensar ser cinematográfica, de facto existe e coloca-se. Muitas das vezes em que cada pessoa viaja, não lhe passará pensar em tudo

o que pode ocorrer se as normas de segurança não forem escrupulosamente seguidas pelos responsáveis pelo seu cumprimento.

75. Conforme já supra referido, em face do acréscimo exponencial do pedido de horários flexíveis, a empresa viu-se numa situação em que mais de metade da sua força de trabalho - que foi contratada para trabalhar em regime de turnos rotativos 7 dias por semana e 24 horas por dia - escolhe um e só um horário determinado, sendo este quase sempre aos dias úteis, de manhã ao final da tarde, ficando com poucos trabalhadores para suprir as faltas nos outros horários e dias de trabalho, sobrecarregando-os com sucessivos horários mais penosos.

76. Ora, com todo o respeito que tem de existir - e de facto existe - por todos os trabalhadores pais e mães, não será de respeitar também todos aqueles que, não sendo pais e mães, são pessoas cujo direito ao descanso também lhes é devido?

77. Com todo o respeito que tem de existir - e de facto existe - por todos os trabalhadores pais e mães, não será de respeitar todos os passageiros que viajam e que, muitas vezes sem o saber, estão a colocar as suas vidas em risco, pois quem tem obrigação de respeitar as normas de segurança pode estar cansado, estar a trabalhar contrariado por não ter tantos fins de semana ou noites para estar com a sua família como os colegas, contratados para as exatas condições destes?

78. Não serão esses passageiros também pais e mães de crianças que têm o direito a ser protegidos?

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

80. 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; 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.*

81. No contexto da promoção de uma rotatividade na concessão de horários flexíveis, o que se torna 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 ..., diferenciados por tipo de horário: [Tabela]

82. Verifica-se que, atualmente, os ... do ... que não se encontram integrados em horários flexíveis, apenas gozam entre 6 (seis) a 7 (sete) fins de semana completos, durante um ano, o que corresponde a possibilidade de um gozo de um fim de semana 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.

83. Também a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, diretamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de handling no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira (que representam já quase 24% do RH ... do Setor de ...), podendo constatar-se através do quadro seguinte, 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: [Gráfico de barras]

84. No âmbito das suas relações comerciais com as companhias aéreas clientes que a contratam para prestação de serviços de handling, para além deter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de SLA (SLA- Service Level Agreement)- como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no ato do check-in (em balcões ocupados) e no embarque de passageiros, 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.

85. Consequentemente, o valor das penalizações médias ('malus') impostas pelos seus clientes por atrasos verificados nas assistências aos voos prestados e que tem de ser pagas pela ..., são, conforme se pode verificar pelo quadro da Figura 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 mais de metade dos recursos dos ... de ... não se



encontrassem indisponíveis por impossibilidade de horário de trabalho: [Gráfico de barras]

86. Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos 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 2a a 6a, trabalhadores esses, que, não obstante o reduzido número de fins de semana completos que gozam durante um ana civil (Figura supra), 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.

87. Fruto desta indisponibilidade de recursos humanos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, esta intensificação de recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana representam, atualmente, um custo adicional de, pelo menos, € 120.000/ano (cento e vinte mil euros) anuais.

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

89. Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recursos ao trabalho suplementar, para alem de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que alem disso estão disponíveis para trabalhar dentro do horário da sua área de 2ª feira a domingo) para colmatarem ausências de trabalhadores (colegas seus, contratados em igualdade de circunstâncias) 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.

90. Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais dai 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 beneficia de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria

profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitira distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades operacionais inerentes a atividade desenvolvida pela

91. Ainda sobre este ponto, e em jeito de conclusão, importa sublinhar que entre as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, já tem vindo a ser defendido pela Doutrina, pelos Tribunais e pela própria CITE que cabem, naturalmente, as que se prendem com a necessidade de evitar a desorganização de turnos ou de equipas de trabalho, havendo, nessa medida, que levar em linha de consideração a situação de outros trabalhadores.

92. Na verdade, a fixação de horários de trabalho tem, normalmente, uma dimensão coletiva, impondo-se ao empregador a ponderação da situação dos diversos trabalhadores envolvidos, e não apenas ao trabalhador que solicita a prestação de trabalho ao abrigo de horário flexível, a praticar 'das 8h30 as 17h00 e apenas em dias úteis'.

93. Sem embargo de todo o respeito que merece o princípio constitucional da proteção da maternidade e paternidade, consagrado no artigo 68.º n.º 1 da CRP, o mesmo devera ajustar-se aos princípios, também eles constitucionais, de que [...] (artigo 59.º n.º 1, al. b) CRP).

94. Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais da ... 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 pode garantir o cumprimento das regras de segurança na aviação civil, fazendo assim cumprir os também direitos constitucionais da vida e integridade física de todos os que viajam, bem como o da propriedade privada dos bens que aqueles transportam quando o fazem.

95. Devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

96. Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado pelo(a) Trabalhador(a), em amplitude das 08h30 e as 17h00, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstanciam uma a determinação unilateral de horário de trabalho, que é competência exclusiva do empregador.

97. Sem prejuízo, resulta ainda que não ser possível a Empresa conceder o horário regime flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na Equipa de ..., em especial ao fim-de-semana, o que constitui fundamento em

exigências imperiosas de funcionamento da Empresa.

98. [...]

99. *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de em regime flexível, com prestação de trabalho de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas as 08h30 e saídas as 17h00, ao(a) Trabalhador(a) ..., porquanto:*

a) O pedido apresentado pelo(a) Trabalhador(a) não cumpre o formalismo legal existente para o efeito e previsto no artigo 57.º n.º 1 do CT, porquanto a mesma não esclarece qual o prazo previsto para a medida, nem ainda a idade da filha que alegadamente necessita do seu apoio;

b) O pedido apresentado pela(a) Trabalhador(a) não se enquadra no disposto no art.º 56.º do CT, pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador; e,

c) Com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, por corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da ... na área ..., o que, por um lado, impede que se assegurem as necessidades operacionais, e por outro, impossibilita um tratamento equitativo entre trabalhadores, designadamente quanto a penosidade do trabalho».

1.4. A trabalhadora realizou a sua apreciação em 19.02.2023, com o propósito essencial de reiterar o seu pedido.

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da

sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

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

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

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

do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT

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

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

2.14. Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a

trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita horário flexível, somente aos dias úteis, no turno das 8:30 às 17horas

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

2.18. Na falta de referência ao prazo por que o pedido deveria perdurar, é presunção da CITE que a requerente o faz pelo limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário do menor – cf. artigo 56.º/1 in fine

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

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

2.21. Da extensíssima Intenção de Recusa (IR) do empregador – cerca de uma centena de considerandos – são extraíveis, basicamente, dois motivos para justificar o indeferimento do pedido, a saber: (i) incumprimento dos requisitos legais para a formulação de um pedido deste tipo; (ii) putativa alteração do horário de trabalho, prerrogativa reservada ao empregador, nos termos da lei; e (iii) alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Em relação ao primeiro argumento aventado, este improcede para os efeitos ora em análise, porquanto, como já foi indicado supra, no ponto 2.20., estão reunidas as três condições a que a lei obriga para fazer um pedido deste tipo, ou seja, turno que exista e

seja praticado na organização, prazo para que o mesmo perdure (substituível por presunção), e declaração de autoria do/a requerente de que mora com o/a(s) menor(es) em comunhão de mesa e habitação.

2.23. Quanto à segunda razão invocada, improcede igualmente porquanto o que a trabalhadora pretende não é alteração de horário alguma. Clarifique-se, de uma vez por toda, o que diz o artigo 56.º: no seu n.º 2, pela expressão «dentro de certos limites», para trabalhadores/as que laborem por turnos, significa que o pedido tem de recair sobre um ou mais turnos existentes e praticados na organização.

2.24. O que sucede no caso patente.

2.25. Isto para que estes/as trabalhadores/as fiquem em pé de igualdade com os seus pares que não laboram por turnos, pois, de outra forma, nunca lhes seria possível usufruir deste direito especial que o legislador criou para cuidadores/as de menores de 12 anos de idade.

2.26. Sobre o artigo 56.º/3 do CT, uma leitura atenta denota – desde logo – que o preceito refere: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve [...]». Mas isto não significa que esta seja a única forma de elaborar um horário deste tipo, ou seja, que não possa ser o/a requerente a fazê-lo.

2.27. Que é, mais uma vez, o que sucede no caso em análise. E que em nada contraria a legislação em vigor, sublinhe-se, seja para esta situação, seja para situações futuras análogas.

2.28. Improcedentes que são os primeiros dois motivos apresentados pelo empregador na sua intenção de recusa, prosseguimos então para as supostas exigências imperiosas do funcionamento da organização. Comece-se por recordar o que a lei pretende: que o empregador demonstre, por A + B, que – ao conceder à trabalhadora o turno solicitado -, a organização colapsa.

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

Senão, vejamos:

2.30. Os considerandos 1 a 6 da IR discorrem sobre o pedido da trabalhadora e alegadas desconformidades legais do mesmo, que já aqui foram devidamente analisadas e

afastadas.

2.31. Os considerandos 7 a 22 tratam da suposta alteração de horário da trabalhadora ao arrepio do empregador, o que também já foi explicado que não é o que sucede.

2.32. Os considerandos 23 a 36 fazem um enquadramento teórico da organização, sob a epígrafe «Enquadramento dos horários na empresa».

2.33. Os considerandos 37 a 40 descrevem as funções profissionais desempenhadas pela requerente, bem como o vínculo que a liga à organização, sob a epígrafe «Situação concreta da trabalhadora».

2.34. Dos 99 considerandos apresentados, é preciso chegarmos ao 41 para – enfim – identificarmos um dos dois motivos admissíveis por lei invocar para indeferir um pedido deste tipo (desde que bem fundamentado, bem entendido) – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.35. Sendo certo que as redundâncias são imensas e determinados argumentos se repetem ad nauseam, tentar-se-á fazer uma súmula em resposta ao que é alegado para comprovar que o empregador não logra demonstrar que, concedendo à trabalhadora o turno pretendido, a organização deixa de funcionar normalmente. Que é o que significa a expressão «necessidades imperiosas do funcionamento da organização», para este fim, reafirme-se de novo.

2.36. Em primeiro lugar, lembrar que não se trata aqui de discutir a bondade da lei, quanto de aplicá-la. E que este é um direito de natureza especial, criado pelo legislador para cuidadores/as de crianças menores de 12 anos de idade, com vista a criar uma rotina para estas através da melhor conciliação alcançável entre o trabalho e a família. Onde, hierarquicamente, sobrepõe-se aos direitos gerais, constem eles do CT ou de diplomas avulsos, aplicados ao setor profissional em causa.

2.37. Em segundo lugar, esclarecer que tanto faz a idade, antiguidade na empresa, número de filhos ou idade dos mesmos (até ao limite legal do 12.º aniversário). Todas as pessoas que reúnam as três condições legais – turno existente e praticado na organização, indicação de prazo para que o pedido perdure dentro do limite legal (colmatável pela presunção) e declaração (in)direta a morar com a(s) criança(s) em comunhão de mesa e habitação – têm direito a exercer a flexibilidade horária.

2.38. Como organizar as pessoas dentro de cada setor da empresa cabe ao empregador decidir. Contudo, isso não pode – de forma alguma – penalizar direitos dos/as

trabalhadores/as, muito menos estando em causa o cuidado e assistência a crianças menores de idade.

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

2.40. Prestados estes esclarecimentos, muitos dos argumentos aventados pelo empregador a partir do considerando 41 da IR são – como já referido –, ora repetitivos, ora contraproducentes.

2.41. Veja-se, a título exemplificativo, o raciocínio tecido nos considerandos 42 e 43: «Nos últimos dois anos, a empresa tem-se deparado com um aumento significativo de pedidos de horários especiais [...] nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores, e, conseqüentemente, com maior impacto na indisponibilidade de recursos nos setores em questão». «Este aumento [...], numa empresa que trabalha 24/7, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta [...] principalmente nos dias de maior operação».

2.42. Ante situações como esta, aplica-se a teoria da rotatividade. Não procede, portanto, o raciocínio constante do considerando 58: «Entende-se que o facto de haver tarefas que ficam por alocar pelo facto decorrente da concessão» excessiva «de horários flexíveis configura o critério da possibilidade de fundamentação da recusa com exigências imperiosas do funcionamento da organização».

2.36. Cientes da complexidade técnica da operação, se – como a requerente refere, em sede de apreciação – a organização dispõe de 344 pessoas com o mesmo perfil da trabalhadora e os horários são feitos a prazo, com o devido planeamento será possível assegurar que os/as trabalhadores/as que têm direito à flexibilidade horária e fizeram o pedido corretamente a têm assegurada.

2.37. Fenómenos de saúde pública como a pandemia que assolou Portugal e o mundo em 2020 e 2021 ou de natureza económica e financeira como os que o empregador refere a propósito da própria estrutura não podem prejudicar a trabalhadora nos seus direitos constitucionalmente consagrados – considerandos 66 ou 88 da IR

2.38. A requerente não teve responsabilidade alguma, quer na propagação da doença,

quer na crise que a empresa enfrenta. Prejudicá-la no gozo dos seus direitos, nomeadamente, no que concerne à conciliação do trabalho com a família é algo que iria ao arrepio da lei – idem

2.39. As considerações tecidas pelo empregador a propósito dos/as trabalhadores/as com e sem filhos devem ter em conta o que já aqui foi escrito a propósito de o direito à flexibilidade horária configurar uma prerrogativa legal de natureza especial, que deve – portanto – prevalecer sobre direitos de natureza geral.

2.40. As considerações tecidas pelo empregador a propósito de eventuais catástrofes imputáveis aos/às colegas sem filhos de cuidadores/as de menores de 12 anos de idade por a estes lhes serem atribuídos horários flexíveis devem, enfim, ter em conta que aqui não discutimos o conteúdo das leis mas o seu cumprimento, como também já foi referido.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO**



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 15 DE MARÇO DE 2023**