

PARECER Nº 969/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 5134-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.10.2023, via correio eletrónico, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, por alteração das circunstâncias, solicitada pela trabalhadora.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 20.09.2023, a trabalhadora referiu o seguinte:

“Assunto: Prorrogação do Horário Especial

..., 20 de setembro 2023

Exmo Sr Diretor de Recursos Humanos,

Eu, ..., funcionária nº ... com categoria profissional de ..., a exercer funções no ..., solicitei em 28 de Agosto 2018, horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei 7/2009 de 12 Fevereiro, o qual foi concedido pela empresa através do horário ..., na sequência da decisão da CITE através do seu parecer nº 581/CITE/2018, de 17 Outubro de 2018.

Venho por este meio, relembrar que o horário que atualmente pratico (...) deverá permanecer em vigor pelo prazo solicitado.

Desde já agradeço a vossa atenção.

Sem outro assunto de momento,

Remeto-me atenciosamente.”

1.3. Em 29.09.2023, por correio eletrónico, a entidade empregadora indica à trabalhadora o seguinte:

“Boa tarde,

Com o objetivo de ir ao encontro de um equilíbrio entre as suas necessidades e as necessidades da empresa, e ainda para se criarem condições em que seja possível concederem-se de forma mais equilibrada horários flexíveis, propomos a integração no horário especial pretendido (Folgas Sábado e Domingo, amplitude ...-...) por um período de 7 meses, seguido de um período de 5 meses no horário da área.

Aguardamos o seu feedback com a maior brevidade possível.

Obrigada”

1.4. Por correio eletrónico, em 01.10.2023, a trabalhadora respondeu o seguinte:

“Bom dia,

Devido ao facto de ser divorciada e ter a minha filha menor a meu cargo vivendo comigo permanentemente e ao pai dela também ser trabalhador da empresa e ter um horário regular, só o horário que tenho me permite dar-lhe o acompanhamento necessário.

Dada a situação sou forçada a declinar a proposta apresentada e a querer manter o meu horário que foi aprovado pela CITE através do parecer nº 581/CITE/2018 a 17 de outubro de 2018 até aos 12 anos.

Sem outro assunto de momento.

Subscrevo-me.”

1.5. Nessa conformidade, em 10.10.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar aquela pretensão, nos termos que se transcrevem:

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

Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., submetido via plataforma JIRA a 20 de setembro de 2023, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas 04h00/13h00 e 06h00/15h00 e com descansos semanais (folgas) fixes aos fins-de-semana (sábados e domingos).

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º 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 receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem prejuízo e com objetivo de se conciliarem as necessidades operacionais da área com as suas necessidades pessoais, reiteramos a proposta alternativa já apresentada, consistindo na integração no horário flexível por V. Exa. indicado por um período de 7 meses, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrada.

Com os melhores cumprimentos,

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 nos aeroportos nacionais de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

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

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ... nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ANAC para o exercício da atividade de assistência 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 ...;*
- g) *Categoria 7 - assistência de ...;*
- h) *Categoria 9 - assistência de ...; 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 ..., 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.

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 trabalho por turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.

8.º

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

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE

“...” 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 (Porto Santo);
- 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 segundo 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 Tráfego de Assistência em Escala (...) e de Operador de Assistência em Escala (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “...” e “...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

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

13.º

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

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., à 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, nº 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

15.º

O(A) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... {"..."}, exercendo a sua atividade no Sector do ... , atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana.

16.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao(à) Trabalhador(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 voo desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos ...a o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados».

17.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 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 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.

19º

Apesar das necessidades operacionais na atividade aeroportuária que a ... presta serem de 24h/dia, 7 dias por semana e em 365 dias no ano, a amplitude diária e semanal do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratado e alocado na Equipa de ... aos voos que se realizam (seja à partida ou à chegada) na amplitude horária reduzida de dois turnos a praticar entre as 04h00 e as 15h00, e apenas de segunda-feira a sexta-feira (que não sejam dias feriados), já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.

20.º

Pretende, ainda, que este horário flexível lhe seja desde logo concedido até (o)a filho(a) perfaça 12 (doze) anos de idade, sem se terem em considerações eventuais alterações das circunstâncias particulares ou até a Empresa até essa data.

21.º

Ora o circunstancialismo pessoal inerente ao pedido de horário flexível, bem como os condicionalismos inerentes à evolução da atividade operacional da ... enquanto empregadora podem modificar-se até aos 12 anos dos filhos menores, pelo que têm de ser reavaliados anualmente, não se bastando como parecer favorável da CITE emitido em determinada altura.

22.º

Ora, indubitavelmente desde 2018 (data de submissão de pedido de concessão de horário flexível) que a atividade operacional da ..., ligada ao transporte aéreo, se modificou substancialmente, desde logo com uma paragem praticamente total nos anos de 2020/2021 com desenvolvimento da pandemia da COVID-19 cujas consequências na quebra de atividade e de rendimentos da ..., determinaram a declaração de insolvência da ... em Agosto de 2021.

23.º

Por sua vez, a retoma de atividade a partir do Verão de 2022 foi de tal forma intensa e abrupta, que não conseguiu ser acompanhada com o recrutamento de trabalhadores que exercem a função do (a) Trabalhador(a) ... em número suficiente para satisfação de todas as necessidades operacionais ligadas à prestação de serviço de assistência em escala em condições de segurança e com o cumprimento da qualidade de serviço contratada.

24.º

Ao que acresce, como de seguida melhor se demonstrará, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, na área do ... vigoram no total mais 102 (cento e dois) horários flexíveis, dos quais 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira, o que confere inegável ineficiência operacional aquela área e respetiva gestão de recursos humanos.

25.º

Deste modo e pelo exposto, não se pode conceber como admissível a ideia de atribuir ao(a) Trabalhador(a) a prestação de trabalho em horário flexível até ao limite de 12 anos de idade do (a) filho(a) e ficar a Empresa isso condicionada durante todo aquele tempo, pois tal coloca em crise quer o planeamento organizativo das equipas de trabalho, da própria empresa e, até do planeamento das prestações de trabalho dos restantes trabalhadores, para muitos anos vindouros, existindo, de facto, alterações de circunstâncias de fundo que merecem ser apreciadas e valoradas!

26.º

Sucede que nos últimos 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 é a área do ...) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

27.º

Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horaria 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 numero 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.

28.º

Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de TIAE do ... do Aeroporto de ..., o numero de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária, mas prestação de trabalho de 2ª feira a domingo) aumentaram de 82 para 128, ao que acresce um aumento de concessão de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de 2ª a 6ª passaram de 12, em 2018, para 68, em 2023, perfazendo em 2023 um total de 196 (cento e noventa e seis) horários flexíveis naquele 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 ... de

[IMAGEM]

29.º

Como já anteriormente referido, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, na área do Check in/ acolhimento vigoram no total mais 102 (cento e dois) horários flexíveis, dos quais 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira.

30.º

Da Figura 2 infra, resulta claro e evidente, que o reforço de quadro de trabalhadores na área do check in/acolhimento, não consegue ser acompanhada de um reforço de trabalhadores disponíveis durante todo o período de atividade operacional, já que 196 (cento e noventa e seis) praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 32% (trinta e dois por cento), pelo que, tendo sido atingida uma percentagem significativa 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 ... por parte da ..., como adiante melhor se demonstrará.

31º

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 12 para 68 trabalhadores(as), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativo o aumento de numero de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horaria:

[IMAGEM]

32.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 atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme se pode ver pelo gráfico que se segue, no qual se demonstra e ilustra a variação de numero total de movimentos realizados ao longo da semana (Fig. 3) em função de uma semana exemplificativa de Julho de 2023 que espelha todo um período operacional em pico (o ...), indicativo da variação correspondente do numero de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de movimentos aos fins-de-semana, que requerem a realização de mais tarefas de assistências às partidas e chegadas de aviões, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

[IMAGEM]

33.º

Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 3) no artigo que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de Passageiros no Aeroporto 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.

34.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 4 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor numero em relação aos restantes dias da semana:

[IMAGEM]

35.º

Da análise do gráfico supra junto como Fig. 4, resulta evidente que o número de recursos humanos disponíveis e ao serviço aos sábados e domingos (linhas contínuas verde e azul) é muito inferior à quantidade de recursos humanos disponíveis entre 2ª e sexta-feira.

36.º

Se alinharmos o gráfico da Figura n.º 4 com o quadro da Figura n.º 3, é fácil constatar que, p. ex. às terças-feiras, não obstante a atividade operacional registar em média menos 34 (trinta e quatro) movimentos, isto é, apenas 445 movimentos comparados com os 479 movimentos efetuados aos sábados e domingos, o número de recursos humanos disponíveis, evidenciados pela linha intermitente a cor de laranja, é superior ao que se encontra ao serviço aos sábados e domingos.

37.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. 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.

38.º

Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 5, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, 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.

39.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.

40.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 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!

41.º

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

42.º

Consequentemente, todos estes 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.

43.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.

44.º

A fim de se demonstrar a ineficiência operacional e de gestão de recursos humanos que advém da atribuição de mais horários flexíveis, em especial de horário flexível com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira, na área de ... de ..., veja-se a seguinte tabela (Figura 5):

[IMAGEM]

45.º

Da primeira linha da tabela constam o número total de trabalhadores diariamente ao serviço nos dias da semana indicados atenta a tipologia de horários de trabalho em vigor, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de 2ª a 6ª-feira.

46.º

Na segunda linha da tabela junta como Fig. 5 espelha-se o número ideal de recursos ... na área de Check in/Acolhimento que seria necessário para fazer face as necessidades operacionais diárias, construído num cenário que não inclui horários flexíveis sem descansos semanais rotativos (prestação de trabalho de 2ª a 6ª-feira).

47.º

Na sequência verifica-se que, de segunda a sexta-feira, atual e diariamente se encontram, em média, 20 (vinte) ... em excesso a prestar trabalho do que recursos que são efetivamente necessários para fazer face as necessidades operacionais.

48.º

Por sua vez, aos sábados e domingos regista-se um défice médio de cerca de 12 (doze) recursos diários face ao número mínimo diário para satisfação das necessidades operacionais efetivas da área de ... de ... (13 RH ao sábado e 11 aos domingos).

49.º

A fim de se conseguir eliminar esta ineficiência horaria e distribuição pouco equitativa de prestação de trabalho ao longo da semana, é preciso equacionar-se um cenário em que se insere uma rotatividade de gozo de descansos semanais obrigatórios e complementares, distribuindo os 20 (vinte) recursos em excesso de 2ª a 6ª-feira, para incluir prestação de trabalho aos sábados e domingo, o que equivale a introdução de um gozo de 5 (cinco) descansos semanais de 2ª a 6ª-feira.

50.º

Desta forma, ao invés dos 20 (vinte) recursos em excesso, apenas teremos 15 trabalhadores(as) ... a mais entre segunda-feira a sexta-feira, chegando-se assim ao numero-limite ou quota-limite de horários flexíveis com prestação de trabalho exclusiva de segunda-feira a sexta-feira.

51.º

Conclui-se que necessitamos de proceder a um ajuste total de 27 (vinte e sete) recursos (12 devido ao desequilíbrio de cobertura aos sábados e domingos, a que acrescem 15 trabalhadores(as) com horários flexíveis cuja vigência se mantém) para ajustarmos ou até eliminarmos o desequilíbrio, melhor dizendo o excesso de recursos disponíveis, que se atualmente se registam de 2ª a 6ª-feira e que tem na sua

origem a concessão de horários flexíveis, em especial os que apenas contemplam a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

52.º

Vigorando, atualmente, na área de ... de ... 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho sem descansos semanais rotativos (2ª-6ª-feira), o número máximo (quota) admissível de horários flexíveis sem prestação de trabalho aos fins-de-semana é de 41 (quarenta e um), que permitem uma cobertura mínima das necessidades operacionais, associadas a concessão de um determinado número de horários flexíveis para satisfação de necessidades pessoais para assistência a filhos(as) dos(as) trabalhadores(as) da

53.º

A quota-limite de 41 (quarenta e um) horários flexíveis com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira é obtida pela subtração aos 68 recursos com horários flexíveis de 2ª a 6ª na área de Check In/Acolhimento atualmente praticados, dos 27 recursos cuja prestação de trabalho ao longo da semana tem de ser reajustada (68-27=41), o que corresponde a cerca 60% (sessenta por cento) dos horários flexíveis sem descansos semanais rotativos atualmente em vigor naquela área.

54.º

Fica, assim, demonstrado que a nível da gestão operacional é possível à ... absorver o impacto de uma certa percentagem de horários flexíveis, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, mas ultrapassada a quota referida no número anterior, o que já aconteceu neste momento, o impacto operacional negativo daí resultante já não consegue ser colmatado sem prejuízo para a entidade empregadora, sendo necessário encontrarem-se soluções alternativas de gestão de recursos humanos.

55.º

Do supra exposto, conclui-se que a ... consegue gerir as necessidades de recursos humanos na área de ..., ajustando a cobertura de RH às necessidades operacionais, implementando um sistema de rotação de gozo de horários flexíveis com prestação de trabalho apenas de 2ª a 6ª-feira, possibilitando a concessão deste tipo de horários flexíveis durante cerca de 7 meses (60%) por ano aos(as) trabalhadores(as) que o solicitem, sendo que nos restantes 5 meses praticam o horário de trabalho em vigor naquela área operacional.

56.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; 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;*

57º

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 ... 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 17% do RH ... do Sector de ...).

58º

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) - como a disponibilização de um número mínimo de trabalhadores no acto do check-in (em balcões ocupados) e no embarque de passageiros (nas portas de embarque), 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.

59º

Finalmente, outra consequência das dificuldades de cobertura operacional aos fins de semana, por falta de mais de metade dos recursos humanos dos ... de ..., 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 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.

60º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horárias 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 número desproporcional de horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, que representam quase metade dos horários flexíveis da área de atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como é o

da ..., e que já levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.

61º

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

62.º

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

63º

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, e que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na aviação civil, devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

64º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

65.º

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

66.º

O(A) Trabalhador(a) ... apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, pois não permite que este(a) execute tarefas de assistência na área do ... nos períodos de maior intensidade operacional, ficando, necessariamente, comprometida a realização de tarefas de ... a executar pelo(a) Trabalhador(a), em especial aos fins-de-semana e feriados, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência a prestar pela ... aos seus clientes.

67.º

O regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho não alude, em parte alguma, à definição pelos trabalhadores das restrições que o empregador deve observar na elaboração dos respetivos horários de trabalho, incluindo dos seus dias de trabalho, prevendo-se tao somente a possibilidade de introdução de flexibilidade nas horas de inicio e termo da atividade, e mesmo assim tendo por referência as horas de inicio e termo de atividade definidas pelo empregador (em âmbito diametralmente oposto à rigidez solicitada).

68.º

Ao contrário do que parece ser o entendimento do(a) Trabalhador(a) quando solicita a atribuição de um horário flexível com indicação de uma amplitude horaria limitada e prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, não se está a cumprir o que é definido no regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho, já que esse não confere o direito ao(a) Trabalhador(a) de escolher um concreto horário de trabalho (ou os seus limites), incluindo quanto aos dias de descanso.

69.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita 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, segunda a sexta-feira, em amplitude horaria entre as 04h00 e as 15h00 e com descansos semanais

fixos aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., 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!

71º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível, com prestação de trabalho Segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 04h00 -15h00 e com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento a) no incumprimento das exigências de requisitos formais previstos no artigo 57º, nº 1, al. b) do CT, bem como, b) em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efetiva da ... na área de ... de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) ..., a integração por um período de 7 meses no horário flexível indicado, seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrada.”

1.6. Em 11.10.2023, via CAR, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Prorrogação do horário Especial

Resposta à Vossa carta enviada a 9 de outubro de 2023 refª...

Exmo Sr Director de Recursos Humanos

Boa tarde,

Tendo recebido a vossa comunicação nº..., datada de 9 de outubro de 2023, venho pelo presente reiterar o seguinte:

- Contrariamente ao que consta na V/comunicação supra referida, não efetuei qualquer requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia 20 de setembro de 2023, conforme veremos adiante.

Contextualizando:

- Em agosto de 2018, requeri, ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, a prática de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos, até que a mesma complete os 12 anos de idade, nos termos da lei.

- A empresa recusou o meu requerimento, pelo que o processo foi remetido para a CITE que se pronunciou através do seu parecer 581/2018.

- Consequentemente, fui integrada no dia 10 de novembro de 2018 no horário

- Recebi carta da informando-me dessa integração pelo período de 1 ano, pelo que enviei sempre nos anos subsequentes uma comunicação à empresa relembrando que todos os pressupostos que levaram ao meu requerimento se mantinham, apenas e só para que não fosse surpreendida com uma integração unilateral, contrária ao meu requerimento e ao parecer da CITE.

- Voltei a receber carta da empresa com a integração pelo período de um ano no referido horário

- A 20 de setembro de 2023, voltei a efetuar comunicação no mesmo sentido, ou seja, relembrando que todos os pressupostos que levaram ao meu requerimento se mantinham, apenas e só para que não fosse surpreendida com uma integração unilateral, contrária ao meu requerimento e ao parecer da CITE.

Não se trata, portanto, de nenhum novo requerimento.

Trata-se apenas de relembrar à empresa que todos os pressupostos se mantêm.

Assim sendo, tendo presente o requerimento inicial e os prazos ali indicados, designadamente os contantes da alínea a) do ponto 1, do artigo 57º, da Lei 7/2009, bem como o Parecer da CITE (581/2018), reitero que todos os pressupostos se mantêm.

Grata pela atenção

Com os meus melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 nº 7 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 à entidade empregadora 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. 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)].

III – O caso em análise

3.1. A CITE aprovou, em 17.10.2018, o parecer nº 581/CITE/2018 em sentido desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora.

A trabalhadora havia solicitado tal regime pelo prazo máximo legalmente admissível, i.e., até a filha menor, à data com cinco anos de idade, perfazer doze anos de idade, nos termos do disposto no art.º 56º, nº1 conjugado com o art.º 57º, nº1, a), ambos do Código do Trabalho.

3.2. Neste ponto, cumpre referir que, conforme entendimento desta Comissão, *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*, conforme Parecer nº 402/CITE/2015, entre outros.

Ou seja, embora a lei permita que o trabalhador indique, para efeitos de vigência do horário flexível, o prazo máximo legalmente admissível, o qual pode ser efetivamente longo, tal não significa que o direito do trabalhador se cristalice durante todo aquele período, ainda que perante um parecer desfavorável da CITE, o qual, de resto, sempre avalia as exigências imperiosas de funcionamento do serviço que fundamentam a recusa do pedido no momento em que elas lhe são dadas a conhecer. Isto porque podem, naturalmente, ocorrer alterações significativas posteriores no funcionamento da empresa que tornem inviável, total ou parcialmente, a prática do horário flexível anteriormente solicitado e que por isso justifiquem, de forma legítima, nova intervenção desta Comissão.

3.3. Tal é o caso que aqui se nos apresenta. Refere a entidade empregadora o seguinte:

“22.º

Ora, indubitavelmente desde 2018 (data de submissão de pedido de concessão de horário flexível) que a atividade operacional da ..., ligada ao transporte aéreo, se modificou substancialmente, desde logo com uma paragem praticamente total nos anos de 2020/2021 com desenvolvimento da pandemia da COVID-19 cujas consequências na quebra de atividade e de rendimentos da ..., determinaram a declaração de insolvência da ... em agosto de 2021.

23.º

Por sua vez, a retoma de atividade a partir do Verão de 2022 foi de tal forma intensa e abrupta, que não conseguiu ser acompanhada com o recrutamento de trabalhadores que exercem a função do (a) Trabalhador(a) em número suficiente para satisfação de todas as necessidades operacionais ligadas à prestação de serviço de assistência em escala em condições de segurança e com o cumprimento da qualidade de serviço contratada.

24.º

Ao que acresce, como de seguida melhor se demonstrará, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, na área do ... vigoram no total mais 102 (cento e dois) horários flexíveis, dos quais 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira, o que confere inegável ineficiência operacional aquela área e respetiva gestão de recursos humanos.

25.º

Deste modo e pelo exposto, não se pode conceber como admissível a ideia de atribuir ao(a) Trabalhador(a) a prestação de trabalho em horário flexível até ao limite de 12 anos de idade do (a) filho(a) e ficar a Empresa isso condicionada durante todo aquele tempo, pois tal coloca em crise quer o planeamento organizativo das equipas de trabalho, da própria empresa e, até do planeamento das prestações de trabalho dos restantes trabalhadores, para muitos anos vindouros, existindo, de facto, alterações de circunstâncias de fundo que merecem ser apreciadas e valoradas!”

3.3. Ora, quanto às consequências causadas no funcionamento da empresa pela pandemia Covid-19 e à declaração de insolvência daquela, ambas posteriores ao parecer da CITE, não se verifica que tal cenário tenha tido impacto na concessão do horário flexível à trabalhadora, uma vez que o mesmo foi sendo, e desde 2018, subsequentemente deferido pela entidade empregadora por períodos de um ano, conforme resulta da apreciação da trabalhadora, sendo

agora recusado perante novo requerimento de prorrogação apresentado em 20.09.2023 por aquela.

Pelo que a alteração das circunstâncias que justifica assim nova pronúncia desta Comissão só se pode dever ao facto de se verificar um aumento significativo de horários flexíveis em vigor, face a 2018, designadamente horários flexíveis a praticar de segunda a sexta-feira (como o da trabalhadora), o qual passou de 12 em 2018 para 68 em 2023, conforme alegado pela entidade empregadora. Tal cenário, aliado a um igual aumento de horários flexíveis a praticar de segunda a domingo, resulta num excesso de recursos humanos em determinadas faixas horárias e em determinados dias e, correspectivamente, a uma insuficiência dos mesmos noutros períodos de funcionamento do serviço, sobretudo aos sábados e domingos, dias, aliás, de maior necessidade de trabalhadores.

3.4. Nestes termos, cumpre assim referir, e conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e não se reputando tal direito como absoluto, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica**, harmonizando-se, dessa forma, todos os interesses em presença.

3.5. A propósito da colisão de direitos, referiu o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, proc. nº 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. 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.”

3.6. Foi de resto nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, em que 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 Trabalho¹, 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 direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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.

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).