

PARECER N.º 1101/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 5561-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por email em 03.11.2023, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... , com a categoria profissional de Técnica de Tráfego e Assistência em Escala (TTAE), exercendo a sua atividade na área de Passageiros no Aeroporto de

1.2. Em 10.10.2023, a trabalhadora submeteu, por formulário interno em plataforma informática ... , o seu pedido de renovação de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no horário atual, ... , que pratica desde 2016, com entradas a partir das 11h00 e saídas até às 19h30, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados, até o filho menor com 6 anos, nascido a .../12/2016, perfaça os 12 anos. Declara, ainda, que se mantém todos os pressupostos, nomeadamente, a necessidade de acompanhamento e assistência ao filho.

1.3. Em 27.10.2023, por carta registada, rececionada a 30.10.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, cuja fundamentação se transcreve:

“ (...)

Lisboa, 26 de Outubro de 2023

Carta registada com Aviso de Receção

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

Exma. Senhora,

Acusamos boa recepção do pedido de V. Exa., submetido via plataforma ... a 10 de Outubro 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 entre as 11h00 e as 19h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos).

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

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.

(...)

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

I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.

2.º

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

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte aéreo, regular e não regular, assistindo a aeronaves no desembarque e embarque de passageiros, bagagem, carga e correio, no momento e na hora em que os aviões aterram ou descolam.

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 passageiros;*
- c) Categoria 3 — assistência a bagagem;*
- d) Categoria 4 — assistência a carga e correio;*
- e) Categoria 5 — assistência operações na pista;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço do avião;*
- g) Categoria 7 — assistência de combustível e óleo;*

h) Categoria 9 — assistência de operações aéreas e gestão das tripulações; e

i) Categoria 10— assistência de transporte em terra.

5.º

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

6.º

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

7.º

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

8.º

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

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE “TTAE” e “OAE”, — 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 segunda frequência mínima de 4 em 4 semanas;
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

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

11.º

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

12.º

Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na 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 actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

13.º

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, 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 220.º do CT), serve o propósito de assegurar que a actividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa

de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da actividade 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 TTAE e OAE.

15.º

O(A) Trabalhador(a) (...) encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala ("TTAE"), exercendo, a sua actividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... da ... , atualmente com um período normal de trabalho de 7h30h/dia e 37h30/semana.

16.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de TTAE aplicável ao(à) Trabalhador(a) A.., o TTAE 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 passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; 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 TTAE aplicável à ... , a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE é feita em **regime de turnos**.*

18.º

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

recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

19.º

Apesar das necessidades operacionais na actividade 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 TTAE de Check-in/Acolhimento aos voos que se realizam (seja à partida ou à chegada) na amplitude horária reduzida entre as 7h30 e as 18h30, 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

Pretendo, ainda, que este horário flexível lhe seja desde logo concedido até o filho 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 actividade operacional da ... enquanto empregadora podem modificar-se até aos 12 anos dos filhos menores, pelo que têm de ser reavaliados anualmente, não se bastando com o parecer favorável da CITE emitido em determinada altura, que no caso em apreço até estava relacionando com um filho que já tem mais de 12 anos de idade.

22.º

Ora, indubitavelmente desde 2016, data de concessão de horário flexível apreciado pela CITE, que a actividade operacional da ... , ligada ao transporte aéreo, se modificou substancialmente, primeiro com um sucessivo aumento da actividade operacional que culminou com o registo recorde de passageiros no ano de 2019, seguido de uma paragem praticamente total nos anos de 2020/2021 com desenvolvimento da pandemia da COVID-19 cujas consequências na quebra de actividade e de rendimentos da ... , determinaram a declaração de insolvência da ... em Agosto de 2021.

23.º

Por sua vez, a retoma de actividade 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

Situação que no ano de 2023, apesar de todos os esforços desenvolvidos pela ... , ainda não conseguiu ser ultrapassada, tendo-se intensificado a escassez de mão-de-obra necessária ao desenvolvimento da actividade operacional da ... , em especial na área de Check-in/Acolhimento do aeroporto de ..., agravada

por uma ineficiência de gestão de recursos humanos que apenas se encontram disponíveis para trabalhar em períodos muito reduzidos.

25.º

Efectivamente, como de seguida melhor se demonstrará, verifica-se que, comparativamente ao ano de 2018, em 2023, na área de check-in/acolhimento vigoram no total 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 àquela área e respetiva gestão de recursos humanos.

26.º

Na realidade, 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 check-in/acolhimento) 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 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..

28.º

*Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de TTAE do Check-in/Acolhimento do Aeroporto de ..., o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária, mas prestação de trabalho de 2.ª 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 efectivamente disponíveis para o efeito no sector de TTAE de Check-in/Acolhimento:*

Fig.1 – Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor (2018 vs.2023)

29.º

Como já foi supra referido, 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, não consegue ser acompanhada de um reforço de trabalhadores disponíveis durante todo o período de actividade 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 TTAE da área do check-in/acolhimento 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 ... como adiante melhor se demonstrará.

31.º

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 significativa o aumento de número de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

Fig.2 – Representatividade das modalidades de horários flexíveis

32.º

A verdade é que as necessidades da Operação da área de Check-in/Acolhimento diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma actividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstra e ilustram a variação de número total de movimentos realizados ao longo da semana (Fig.3) em função de uma semana exemplificativa de um período operacional (do inverno IATA de 2023/2024) indicativo de variação correspondente do numero de tarefas associadas ao Check-in/Acolhimento 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 assistência às partidas e chegadas de aviões, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

Fig.3 – Curva de número de movimentos assistidas durante cada dia de semana exemplificativa Inverno 2023

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 check-in/acolhimento, 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 número em relação aos restantes dias da semana:

Fig.4 – Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana

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 2.ª 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 actividade operacional registar em média menos 58 (cinquenta e oito) movimentos, isto é, apenas 361 movimentos comparados com os 419 movimentos efectuados aos sábados e domingo, 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, efectivamente, disponível, em virtude da limitação horária da prestação de trabalho dos TTAE da área de Check-in/Acolhimento, 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 protecção da parentalidade, os RH disponíveis na área de Check-in/Acolhimento, estão muito além das necessidades operacionais efectivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de TTAE sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efectiva - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.

39.

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 colectiva aplicável! Só assim é possível existirem recursos

humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de actividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), e em todos os dias da semana (365 dias/ano), com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional!

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 protecção da parentalidade (todos estes horários têm a numeração/identificação XXXSP), não constituem horários de trabalho que respondam às necessidades operacionais efectivas da ... , já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.

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 TTAE de Check-in/acolhimento, veja-se a seguinte tabela (Figura 5):

Figura 5 – quadro comparativo de trabalhadores ao serviço na área de check-in/acolhimento

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 2.ª a 6.ª feira.

46.º

Na segunda linha da tabela junta como Fig. 5 espelha-se o número ideal de recursos TTAE na área de Check-in/Acolhimento que seria necessário para fazer face às necessidades operacionais diárias, construído num

cenário que não inclui horários flexíveis sem descansos semanais rotativas (prestação de trabalho de 2.^a a 6.^a-feira).

47.º

Na sequência verifica-se que, de segunda a sexta-feira, actual e diariamente se encontram, em média, 20 (vinte) TT AE em excesso a prestar trabalho do que recursos que são efectivamente necessários para fazer face às 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 efectivas da área de TTAE de Check-in/acolhimento (13 RH ao sábado e 11 aos domingos).

49.º

A fim de se conseguir eliminar esta ineficiência horária 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 2.^a a 6.^a-feira, para incluir prestação de trabalho aos sábados e domingo, o que equivale à introdução de um gozo de 5 (cinco) descansos semanais de 2.^a a 6.^a-feira.

50.º

Desta forma, ao invés dos 20 (vinte) recursos em excesso, apenas teremos 15 trabalhadores(as) TTAE a mais entre segunda-feira a sexta-feira, chegando-se assim ao número-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 actualmente se registam de 2.^a a 6.^a-feira e que têm 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, actualmente, na área de TTAE de Check-in/acolhimento 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho sem descansos semanais rotativas (2.^a-6.^a-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 à 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 subtracção aos 68 recurso com horários flexíveis de 2.^a a 6.^a na área de Check In

/Acolhimento actualmente 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 rotativas actualmente 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-ira 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, e para os restantes colegas de trabalho diga-se em abono da verdade, 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 Check-in/Acolhimento da sua Escala 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 2.ª a 6.ª-feira, possibilitando a concessão deste tipo de horários flexíveis durante cerca de 7 meses (60%) por ano aos(às) trabalhadores(as) que o solicitem, sendo que nos restantes 5 meses praticam o horário de trabalho em vigor naquela área operacional.

56º

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, actualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, actualmente praticados;*

57.º

Também a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, directamente afectada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o 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 17% do RH TTAE do Sector de Check-in/acolhimento),

58.º

No âmbito das suas relações comerciais com as companhias aéreas clientes que a contratam para prestação de serviços de handling, para além de ter de cumprir com a qualidade de serviços contratada ao abrigo de SLA (SLA - Service Level Agreement) - 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 TTAE de Check-in/Acolhimento,, 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.

60.º

Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efectivos 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 2ª a 6ª, que representam quase metade dos horários flexíveis da área de TTAE Check-in/acolhimento actualmente em vigor, sem acarretar custos directos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como o é o da ... , e que levou à declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.

61.º

Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recursos ao trabalho suplementar, para além de não ser humanamente possível exigir a prestação de trabalho suplementar sempre aos mesmos recursos humanos (que 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 à 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 actividade 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, é que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na aviação civil, devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

64.º

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 efectiva, pois não permite que este(a) execute tarefas de assistência na área do check-in/acolhimento nos períodos de maior intensidade operacional, ficando, necessariamente, comprometida a realização de tarefas de check-in/acolhimento 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 início e termo da atividade, e mesmo assim tendo por referência as horas de início 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 horária 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.

70º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, (...) e apenas de segunda a sexta-feira e com descansos semanais fixas 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, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, em horário com entradas/saídas 11h00-19h30 e com descansos semanais, folgas, fixos aos fins-de-semana, sábados e domingos, ao(à) Trabalhador(a) (...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, prerrogativa 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 efectiva da ... na área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), propondo-se com o objectivo de conciliação entre necessidades operacionais e de vida pessoal do(a) Trabalhador(a) (...), bem como um equilíbrio justo no gozo de horários flexíveis para quem necessita, 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.**

(...)"

1.4. Em 31.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Carta Registada com Aviso de Receção

Lisboa, 30 de Outubro de 2023

Assunto: "V. Ref.: .../GP- Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho / ... / Apreciação

Exmos(as). Senhores (as),

Por referência à comunicação n.º .../GP, recebida hoje dia 30 de Outubro de 2023, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:

I -Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho H. nascida a 14/12/2016 nos termos do art. 56.º n.º 1 do CT.
2. O horário pretendido, , compreende entrada a partir 11h00 e saídas até às 19h30, de Segunda a Sexta-feira, excluindo feriados, a partir de 13 de Novembro de 2023 pelo período máximo legalmente permitido, também nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT,
3. Vieram V.Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 4. Refira-se que o horário requerido é o praticado pela trabalhadora desde há mais de 7 anos a esta parte.**
5. A Requerente requereu, em Mareco de 2016, a pratica de horário flexível que consistia na renovação da matriz 129SP, precisamente a amplitude diária e semanal agora requerida.
Foi, portanto, com supressa que a requerente recebeu esta recusa da renovação da prática de horário flexível por parte da entidade patronal.
6. Perante a recusa da ... , foi o processo remetido à CITE que se pronunciou através do seu parecer 212/CITE/2016, de 11 de Maio, onde foi deliberado por unanimidade emitir parecer desfavorável à recusa da ..
7. Posteriormente, dada a idade do seu filho mais velho, V., solicitou a manutenção da prática do mesmo horário, 129SP, fundamentada no facto de ser também mãe de H. nascido 14/12/2023, o que foi aceite pela ...
8. Foi, portanto, com surpresa que a Requerente recebeu esta recusa da prática de horário flexível por parte da entidade patronal
Ora vejamos,
9. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo agora junto (...).
10. Para prestar ao seu filho os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicada.
11. Com tal horário, conseguirá acautelar a entrega e recolha do menor no estabelecimento de ensino. O menor não consegue, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.
12. Aos fins-de-semana o apoio familiar é também necessário por forma a programar eficazmente as rotinas do menor e acautelar que nada lhe faltar.
13. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.
14. Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seu filho, o que não pode ser descurado – o que tem protecção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

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

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

Vejamos que,

16. O objectivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

17. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

18. **As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de seiscentos trabalhadores da ... que trabalham na área de passageiros, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.**

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

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

Desde já,

21. Impugnam-se todos quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.

22. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.

23. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para suprir os períodos alegadamente em falta, bom como em gerir os já existentes.

24. Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.

Assim,

25. A Requerente é TIAE na área de Check-in/Acolhimento da Área de Passageiros em

26. Se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, ou têm formação insuficiente, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, formações, contratações, etc).

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

28. Nos artigos 28º a 50º a empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera "ineficiência operacional", porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizado (e prejudicado no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos TIAE a responsabilidade é da empresa.

29. A alegada "ineficiência operacional" é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, o Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

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

31. O facto de a trabalhadora ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos do seu filho), designadamente os direitos de protecção da parentalidade, constitucionalmente garantidos.

32. A formação da Requerente é de TIAE de Check-in e Acolhimento, pelo que, nos termos do Acordo de Empresa em vigor publicado no Boletim de Trabalho e Emprego nº 6 de 2012, é o "Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) 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 de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados."

33. Assim, a empresa pode gerir as tarefas da trabalhadora pela assistência a todos os seus clientes na Área de Passageiros, podendo assim optimizar a sua produtividade, dentro do conteúdo funcional do TTAE.

34. É referido na recusa que existe um considerável número trabalhadores afetos à área de passageiros a beneficiar de horários especiais e que tal leva a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores.

35. A Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

36. No limite, os trabalhadores que laboram nos aeroportos não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucional mente garantidos

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

38. A título de exemplo, os cerca de 600 trabalhadores da Área de Passageiros em ... , não têm todos a mesma idade, não têm todos filhos menores de 12 anos e, mesmo que tenham terão certamente realidades bem distintas entre eles.

39. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., nos artigos 64.e seguintes, a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56. e 57. do CT, na medida em que "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n. 2 do artigo 56. do CT).

40. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis ao seu filho menor de 12 anos de idade.

41. Na recusa, V. Ex.as enfatizaram os "limites" a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

42. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1 que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" -outra conclusão não se poderia retirar.

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

44. Será ainda de referir que o horário peticionado existe na empresa e é inclusive praticado pela trabalhadora Requerente desde há mais de 7 anos a esta parte, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder!

45. Como se percebe, o pedido da Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.

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

47. Para além de tudo o exposto, a ... vai ainda mais longe, quando no Art.21, refere que não basta "o parecer favorável da CITE, emitido em determinada altura"! Ora, desconhece-se em absoluto qual o cabimento legal desta afirmação que parece extravasar o quadro legal aplicável!

Por fim, acrescerá dizer que:

48. O horário que o trabalhador pratica actualmente e desde há mais de 7 anos (...SP), corresponde exactamente a esta amplitude diária e semanal.

49. O horário requerido e agora melhor explicitado, é apenas para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de passageiros, designadamente no período da manhã.

50. Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário peticionado, argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível, quando depois contrapõe a concessão do horário requerido, mas apenas por 7 meses!

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), 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/a 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 (CT).

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 subseqüentes 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 (CT).

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

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código

do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora:

- Proporcionar ao trabalhador(a) 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)];
- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º2 do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho

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

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

que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a renovação do horário em regime de horário flexível que já pratica desde 2016, com entradas a partir das 11h00 e saídas até às 19h30, de 2.ª a 6.º feira excluindo feriados, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 6 anos, até perfazer os 12 anos, mantendo-se todos os pressupostos, nomeadamente, a necessidade de acompanhamento e assistência ao filho.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa de atribuição de horário flexível, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, em horários com entradas/saídas entre as 11h00-19h30 e com descansos semanais, folgas, fixos aos fins-de-semana, sábados e domingos, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e de o pedido não ter enquadramento no regime de horário flexível por consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, prerrogativa que é da competência exclusiva do empregador, bem como por a escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho não corresponder à necessidade operacional efetiva na área que a trabalhadora se encontra integrada, propondo com o objectivo de conciliação entre necessidades operacionais e a vida pessoal da trabalhadora, 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.

2.29. Começando por se analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento no regime de trabalho em horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar, entendendo-se que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

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

2.31. Neste sentido, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

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

2.33. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, invoca-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora³, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: www.dgsi.pt

com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.34. A argumentação da entidade empregadora assenta na necessidade de a prestação de trabalho por turnos com folgas rotativas, de forma a ser possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horárias de actividade com especial reforço de recursos humanos em faixas horárias ou dias de maior intensidade operacional, atenta organização de uma empresa que presta serviços no aeroporto, serviços esses classificados de essenciais, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva actividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano. Como tal, a escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho da trabalhadora, não corresponde à necessidade operacional efetiva, na área que a trabalhadora se encontra integrada,

2.35. Em rigor, da análise da factualidade invocada, não resulta demonstrado, objetivamente e inequivocamente, que a elaboração do horário solicitado pela requerente não se mostra possível, até por a requerente já o praticar desde 2016, e/ou que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloque em causa a atividade operacional e a organização da empresa, nomeadamente, o impacto operacional negativo da empresa e aos restantes colegas de trabalho, resultante dos horários flexíveis atribuídos, face ao número total de trabalhadores/as que exercem a sua actividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... , com a categoria profissional de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (“TTAE”).

2.36. Em suma, a entidade empregadora indicia as dificuldades próprias da gestão da actividade no Sector do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... , indiciando as dificuldades, a nível da gestão operacional, por **em 2023 um total de 196 (cento e noventa e seis) trabalhadores praticam horários flexíveis ao abrigo da parentalidade o que corresponde a uma percentagem de 32% (trinta e dois por cento)**, tendo sido atingida uma percentagem significativa da força de trabalho dos TTAE da área do check-in/acolhimento abrangida por horários flexíveis, tendo 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 inexecutável a prestação de serviços de handling, 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 TTAE de Check-in/Acolhimento.

2.37. Sucede que, a recusa do pedido de horário flexível cria um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as, com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, não sendo invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.38. Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que *“(…) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*⁴

2.39. Perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.40. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração

⁴ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP-

**CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE
PORTUGAL.**