

PARECER N.º 176/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-FH/430/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.01.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções profissionais naquela organização.

1.2. Em 18.12.2023., a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada requerendo «*renovação de horário especial [...] autorizado pela empresa Peço que considerem o meu pedido [...] com entrada às 10horas (por mim já praticado) de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho em dias de feriado. São os seguintes, os fundamentos do meu pedido: sou mãe de ..., de 30 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. E ela necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento [...]*».

1.3. Via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 04.01.2024, nos termos abaixo transcritos:

«1- Enquadramento e Organização dos Horários na ... [...]

- 1. A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços ...*
- 2. Exercendo a sua atividade nos aeroportos nacionais de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada.*
- 3. 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. 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. 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 de serviço.

6. 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. 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- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

8. 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. 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 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 cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;

c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: cinco e oito horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (Porto Santo);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de quatro dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as meia-noite e as 7 horas, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (H24), compreendendo a prestação de trabalho entre a meia-noite e as 8 horas segundo frequência mínima de quatro em quatro semanas;

h) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a 24 horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22 e as 6 horas segundo frequência mínima de três em três semanas;

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

10. 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 - cf. Cláusulas 14.^a e 15.^a do Anexo ao AE TTAE e OAE.

11. 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. Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organiza9ao de uma empresa que presta serviços no aeroporto, serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como e publico e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

13. A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, como pressuposto, o



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

14. Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., a segurança aeroportuária que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("SLA") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação coletiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, 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(A) Trabalhador(a) ... encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ..., exercendo a sua atividade no Setor ..., integrada na equipa dedicada à assistência da companhia aérea ..., atualmente com um período normal de trabalho de 7h30/dia e 37h30/semana.

16. Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Clausula 1a do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de TTAE aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o TTAE e «O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o 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. Ora, de acordo como disposto nas Clausulas 14a e seguintes do Anexo ao AE relativo a 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. 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.

19. Apesar das necessidades operacionais na atividade aeroportuária que a ... presta serem de 24h/7 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 a partida ou a chegada) na amplitude horária reduzida entre as 10horas e as 18:30, 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. No caso em apreço, integrando o(a) Trabalhador(a) a equipa dedicada a assistência da companhia aérea ..., as necessidades operacionais da assistência à essa companhia, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores, que da equipa dedicada fazem parte, em horário de trabalho de turnos irregulares e folgas rotativas, com amplitude horária das 03h00 (preparação da abertura do check-in às 4h30 para o primeiro voo da ... que se realiza diariamente as 06h30 até às 23h30 (conclusão do embarque na partida do último voo que se realiza às 20h40), de segunda-feira a domingo, a fim de se assegurar a assistência aos voos da operação da ..., conforme se pode ver pela distribuição diária de voos com indicação dos horários de partidas dos voos ao longo do dia constante da Figura 1 infra, exemplificativamente para o mês de janeiro de 2024, que representa o planeamento da operação da ... a partir dessa data para o ano Inverno IATA de 2024:

[Tabela]

21. Como se pode verificar no quadro da Figura 1, a primeira partida ocorre as 06h30 e a última às 20h40, o que faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo(a) Trabalhador(a) ...) pelo menos desde as 04h30 (abertura check-in do 1º voo) até às 20h45 (partida do último voo da ... em horário programado), em todos os dias da semana.

22. Consequentemente, a amplitude horária do horário em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... (das 10h00-18h30) e com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de check-in e embarque de passageiros) aos voos da ... realizados nos horários de voos com partida programada as 12h30 e 16h45, e dentro destes apenas aqueles que se realizam de segunda a sexta-feira, ficando comprometida a restante operação diária da



..., já que os restantes voos diários e semanais previstos, ou se realizam fora da faixa horária pretendida pelo(a) Trabalhador(a), ou realizam-se aos fins de semana, quando o(a) Trabalhador(a) ... não pretende exercer funções.

23. Ademais verifica-se que o horário flexível pretendido pelo(a) Trabalhador(a) ... não corresponde a nenhuma necessidade operacional efetiva para os(as) trabalhadores(as) integrados na equipa dedicada à assistência de voos da companhia aérea ..., razão pela qual nem sequer se encontra previsto no horário de trabalho daquela equipa (Horário 393X) um turno das 10h00-18h30;

[Tabela]

24. Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este execute tarefas de assistência a esta companhia, para a qual lhe foi ministrada formação específica, nem antes das 10h00 nem depois das 18h30 em todos os dias da semana, bem como no restante período aos fins de semana, pelo que o serviço de assistência à ... ficará, necessariamente, comprometida, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência à companhia aérea

25. A atividade operacional da ..., ligada ao transporte aéreo, intrinsecamente relacionado com o sector ligado ao turismo, que é muito volátil e muito rapidamente afetado por várias contingências exógenas que geram sentimentos de insegurança e retração no comportamento dos clientes passageiros, tais como atos de terrorismo, conflitos armados, aumento de preços de combustíveis, inflação, etc.

26. Veja-se o passado recente, começando com um sucessivo aumento de atividade operacional que culminou com um 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 atividade e de rendimentos da ... determinaram a declaração de insolvência em agosto de 2021.

27. 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.

28. 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 atividade operacional da ..., em especial na área de Check-in/Acolhimento do Aeroporto de Lisboa, agravada por uma ineficiência de gestão de recursos humanos que apenas se encontram disponíveis para trabalhar em períodos operacionais muito reduzidos.



29. Efetivamente, como de seguida melhor se demonstrara, 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, o que confere inegável ineficiência operacional àquela área e respetiva gestão de recursos humanos.

30. 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 é a área do check-in/acolhimento) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos setores em questão.

31. Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.

32. Verifica-se que em 2023, face a 2018, na área de TTAE do Check-in/Acolhimento do Aeroporto de Lisboa, o número 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 setor, acentuando-se, cada vez mais, o desequilíbrio entre as necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis para o efeito no setor de TTAE de Check-in/Acolhimento:

[Gráfico de barras]

33. [...]

34. Da Figura 4 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 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 ... por parte da ..., como adiante melhor se demonstrara.

35. De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2a a 6a, que desde 2018 ate 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 numero de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

[Gráfico de barras]

36. A verdade e que as necessidades da Operação da área de Check-in/Acolhimento diferem, entre os vários dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos (RH), para fazer face a tais necessidades, conforme se pode ver pelo gráfico que se segue, no qual se demonstra e ilustra a variação de número total de movimentos realizados ao longo da semana em função de uma semana exemplificativa de um período operacional em pico (do Inverno IATA de 2023/2024), indicativo da 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 assistências as partidas e chegadas de aviões, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-feira a quinta-feira:

[Figura]

37. Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico no artigo que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de Passageiros no Aeroporto de Lisboa, 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.

38. Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, tem, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 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:

[Figura]

39. [...]

40. Se alinharmos os gráficos das duas Figuras antecedentes, é fácil constatar que, p. ex. às terças-feiras, não obstante a atividade operacional registar em média menos 58 (cinquenta e oito) movimentos, isto e, apenas 361 movimentos comparados com os 419



movimentos efetuados aos sábados e domingos, o número de recursos humanos disponíveis, evidenciados pela linha intermitente a cor de laranja, e superior ao que se encontra ao serviço aos sábados e domingos.

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

42. Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 6, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, por efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de Check-in/Acolhimento, estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cúmulo de ter um número considerável de TTAE sem qualquer tarefa alocada, isto é, sem qualquer prestação de serviço efetivo - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.

43. Entende-se que tal facto (ode 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.

44. 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!

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

46. Consequentemente, todos estas horários flexíveis não representam verdadeiros



horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) está integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que está seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da ... aos serviços para os quais é contratado, com prejuízo daí decorrente, já que existem períodos diários e dias durante a semana que manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades operacionais.

47. [...]

48. *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.*

49. *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:*

[Tabela]

50. [...]

51. [...]

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

53. *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 TTAE de Checkin/acolhimento (13 RH ao sábado e 11 aos domingos).*

54. [...]

55. [...]

56. *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.*

57. *Vigorando, atualmente, na área de TTAE de Check-in/acolhimento 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 e 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

58. [...]

59. [...]

60. Do supra exposto, conclui-se que a ... consegue gerir as necessidades de recursos humanos na área de Check-in/Acolhimento da sua Escala de Lisboa, ajustando a cobertura de RH as 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 [...]».

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 09.01.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 12.01.2024, reiterando – essencialmente - o solicitado, e refutando os argumentos aventados pelo empregador.

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora,

de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.



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

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

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

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

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

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

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

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.



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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com

duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

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

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita «renovação de horário especial [...] autorizado pela empresa Peço que considerem o meu pedido [...] com entrada às 10horas (por mim já praticado) de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho em dias de feriado».

2.17. Fundamenta o seu pedido na conciliação trabalho/família, nomeadamente, na assistência imprescindível e inadiável que tem de prestar à filha menor, com 2 anos e meio de idade.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, a presunção legal é a de que a requerente o faz pelo limite permitido, ou seja, a data do 12.º aniversário da menor – cf. artigo 56.º/1 *in fine*

2.19. A requerente declara também que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. Das sete dezenas e meia de considerandos arguidos pelo empregador na Intenção de Recusa (IR) é extraível um único motivo para justificar o indeferimento do pedido, a saber: (i) alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização. O que, desde já se antecipa que improcede. para os efeitos ora em análise.

2.22. Em primeiro lugar, os/as trabalhadores/as e respetivas vidas não se tratam de números cujas vidas possam ser discorridas a régua e esquadro, como o empregador se empenha em demonstrar através de inúmeros gráficos e tabelas, cálculos e fórmulas



para chegar ao número ideal de horários flexíveis a conceder a cada requerente.

2.23. Em segundo lugar, os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade têm, efetivamente, direito ao gozo de um regime especial de trabalho que o legislador criou a pensar, em específico, neste grupo de pessoas, que têm funções profissionais a concretizar, mas que também não podem deixar crianças pequenas e/ou bebés de colo – como no caso em apreço – ao seu próprio cuidado.

2.24. Em terceiro lugar, e destarte a imensidão de caracteres que constituem a intenção de recusa, o empregador é incapaz de demonstrar que mudança de cenário se deu na organização para que a prorrogação do horário que a trabalhadora já gozava não possa ser mais possível.

2.25. Em quarto lugar, sempre se sublinhe que outros/as colegas se mantêm a gozar deste direito especial de parentalidade. O que, deixando a requerente excluída, configuraria uma violação grosseira do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho, consagrada na Lei Fundamental (artigo 13.º da CRP) e transversal a todo o direito laboral (artigos 24.º e ss do CT).

2.26. Em quinto lugar, e que se assente de uma vez por todas, aos direitos parentais não são aplicáveis quotas. Esta é uma prática discriminatória que a lei expressamente condena – cf. artigo 35.º do CT

2.27. Em sexto e último lugar, ao empregador é que cabe saber de que forma é que gere as pessoas que trabalham na organização.

2.28. Sendo certo que isso não é sinónimo de violar os seus direitos – *vide*, de parentalidade – ou de, indo ao arrepio da lei, estabelecer um teto até ao qual o número de pedidos deste tipo é atendido.

2.29. Se/quando ficarem turnos a descoberto por outros se encontrarem saturados, a única coisa que o empregador terá de cuidar é de que cumpre na íntegra o princípio basilar da igualdade, consagrado na Lei Fundamental (artigo 13.º da CRP) e transversal a todo o Direito do Trabalho.

2.30. Sendo que a trabalhadora não pode, obviamente, ser prejudicada no gozo dos seus direitos por aspetos que não lhe competem.

2.31. Na prática, isto é feito assim: relativamente ao conjunto das pessoas com direito

ao horário flexível, o empregador vê que X turno está saturado. Então, tira a todos/as na mesma parcela, para que todos/as possam gozar do que pediram na mesma proporção.

2.32. Com a ressalva não menos importante de que as pessoas que não têm família também têm direito à vida para além do trabalho, pelo que não podem ficar sempre sem fins-de-semana e/ou com os turnos menos populares.

2.33. Mais uma vez, cabe ao empregador fazer uma distribuição equitativa, para não ter trabalhadores/as «toupeira» em prol dos/as cuidadores/as de menores de 12 anos terem direito a um regime especial de trabalho.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024**