



PARECER N.º 226/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º CITE-TP/845/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 07.02.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções profissionais de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala no setor de Check-In e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... naquela organização.

1.2. Em 12.01.2024., a entidade empregadora recebeu um pedido do trabalhador supra identificado requerendo que lhe seja atribuído «um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos/portador de doença crónica, pelo período de um ano, com o seguinte horário de trabalho: período de trabalho de 30 horas semanais, de 2ª a 5ª feira, das 7h30 às 16horas, com folga às sextas, sábados e domingos. Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente».

1.3. Via CAR, o empregador remeteu ao trabalhador a sua intenção de recusa em 29.01.2024, 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 de assistência em escala ao transporte aéreo.

2. Exercendo a sua atividade nos ..., 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 .../..., de ..., 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 ..., de ... - 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 (...);

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 ..., 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 not6rio, 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 ..., de ..., 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 Técnico de Tráfego de Assistência em Escala ("TTAE"), exercendo a sua atividade no Setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ..., atualmente com um PNT a tempo parcial, a seu pedido e ao abrigo da proteção da parentalidade, com prestação diária de 6horas/diárias, 30horas/semana, em amplitude de horário das 7h30 às 16horas, conforme acordado entre o Trabalhador e a empresa no período entre 31.07.23. e 29.02.24.

16. Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de TTAE, estatuído na Cláusula 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 TTAE de Check-in/Acolhimento aos voos que se realizam (seja a partida ou a chegada) na amplitude horaria reduzida entre as 7:30 e as 16horas, 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. Sucede que nos últimos anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, horários flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e horários flexíveis regulares (2a a 6a, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como é a área do check-in/acolhimento) e consequentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

21. Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora 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.

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



[Figura 1- Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor 2018 vs. 2023]

23. 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.

24. Da Figura 2 infra, resulta claro e evidente, que o reforço de quadro de trabalhadores(as) na área do check-in/acolhimento que se efetuou para fazer face a necessidades operacionais acrescidas não surtiu o efeito pretendido, já que não equivale a um reforço de trabalhadores disponíveis durante todo o período de atividade operacional, considerando que 196 (cento e noventa e seis) trabalhadores(as) 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.

25. De mais a mais, dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2a a 6a, que desde 2018 até ao presente registaram um aumento de 12 para 68 trabalhadores(as), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativo o aumento de número de trabalhadores que praticam horários apenas nesta amplitude horária:

[Figura 2- Representatividade das modalidades de horário flexível]

26. A verdade é 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 (Fig. 3) em função de uma semana exemplificativa de um período operacional em pico (do inverno (ATA de 2023/2024), indicativa da variação correspondente do número 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 às partidas e chegadas de aviões, culminando com um aumento significativo ao domingo e sendo, nitidamente menos significativas de segunda-



feira a quinta-feira:

[Figura 3- Curva de número de movimentos assistidas durante cada dia de semana exemplificativa - inverno 2023]

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

28. Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de check-in/acolhimento, 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 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:

[Figura 4- Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana]

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

30. Se alinharmos o gráfico da Figura nº 4 com o quadro da Figura nº 3, é fácil constatar que, p. ex. as terças-feiras, não obstante a atividade operacional registar em média menos 58 (cinquenta e oito) movimentos, isto é, 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 é superior ao que se encontra ao serviço aos sábados e domingos.

31. 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 com o 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.

32. Por outro lado, é possível constatar através de uma análise do gráfico da Figura 5, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, por efeito da atribuição de horários regulares de segunda a sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de 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 efetiva - o que



se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar.

33. *Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto 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.*

34. *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, e 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!*

35. *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.*

36. *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.*

37. *Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em 24/7 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.*

38. *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):*



[Fig. 5- quadro comparativo de trabalhadores ao serviço na área de Check-in/Acolhimento]

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

40. 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 necessária para fazer face às necessidades operacionais diárias, construído num cenário que não inclui horários flexíveis sem descansos semanais rotativos (prestação de trabalho de 2a a 6a-feira).

41. 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.

42. 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 Check-in/acolhimento (13 RH ao sábado e 11 aos domingos).

43. 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 2a a 6a-feira, para incluir prestação de trabalho aos sábados e domingo, o que equivale à introdução de um gozo de 5 (cinco) descansos semanais de 2a a 6a-feira.

44. 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.

45. 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.

46. 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 ...

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

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

49. 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 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.

50. 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;*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados; e*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados.*

51. Também a qualidade do serviço prestado pela ... está a ser, diretamente afetada pela falta de disponibilidade de recursos humanos ao serviço aos sábados e domingos para prestar o serviço de handling no tempo de rotação comercialmente acordado, consequência do número desproporcional de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira (que representam já 17% do RH TTAE do Sector de Check-in/acolhimento).

52. 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 ato 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.

53. 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, e a necessidade de solicitar a prestação de trabalho suplementar aos recursos humanos que não tem 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.

54. Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horárias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de disponibilidade do quadro de RH que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2a a 6a, que representam quase metade dos horários flexíveis da área de TTAE Check-in/acolhimento atualmente em vigor, sem acarretar custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro tão debilitado como é o da ..., e que levou a declaração de insolvência da Empresa (como é público e notório), cuja continuidade é, por isso, insustentável.

55. Para além do aumento de custos mensais que o recurso ao trabalho suplementar representa, há limitações legais no recurso 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.

56. 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 beneficia de horários flexíveis entre os trabalhadores com a mesma categoria profissional e que integram a mesma área operacional e/ou equipa de trabalho, rotatividade que permitirá distribuir equitativamente a penosidade dos horários por todos os trabalhadores que integram a dita equipa, assim como a satisfação das necessidades



operacionais inerentes à atividade desenvolvida pela ...

57. Além disso, é preciso ter presente que o cumprimento das necessidades operacionais das ... equivale ao cumprimento dos níveis de segurança exigíveis na aviação civil: só quando a ... consegue cumprir com os seus níveis de serviço inerentes às suas necessidades operacionais, e que podem garantir também o cumprimento das regras de segurança na aviação civil, devendo também isto ser um critério para as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

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

59. Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56º do CT, que ora transcrevemos: [...] 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.

60. O(A) Trabalhador(a) ... apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, pois não permite que este(a) execute tarefas de assistência na área do 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.

61. 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).

62. 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.

63. 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.

64. Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) a tempo parcial em regime flexível, segunda a quinta-feira, entre as 7h30 e as 16horas e com descansos semanais fixos às sextas-feiras e 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 cumprindo, além disso, o disposto na alínea a), do nº 1, do artigo 57º do CT, não estando, conseqüentemente, sujeito as 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!

65. Acresce que, não está cumprido o requisito de formalismo legal no artigo 55º, nº 3 e 4 do CT, tendo o(a) Trabalhador(a) beneficiado desde agosto de 2020 de prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo do regime da proteção da parentalidade, não havendo concordância da ... na continuação da prestação de trabalho a tempo parcial com período diário de 6h00/dia e 30h00/semana, que excede metade do tempo praticado na Empresa (07h30/dia e 37h30/semana).

66. Sucede que, no seguimento de um pedido de concessão de horário flexível a tempo parcial ao abrigo da proteção da parentalidade apresentado pelo(a) Trabalhador(a) em junho de 2022, aceitou aquele a contraproposta apresentada pela Empresa e que consistia na integração por um período de 7 meses no horário flexível pedido pelo(a) Trabalhador(a), seguido de um período de 5 meses no horário de trabalho em vigor na área em que se encontra integrado:

[Email ilegível]

67. Esperava a Empresa que o(a) Trabalhador(a) honrasse o compromisso assumido, o que não veio a acontecer ...

68. Sendo certo que a prestação de trabalho a tempo parcial ao abrigo da proteção da parentalidade exige, igualmente, que o progenitor declare:

a) que não está esgotado o período máximo de duração da prestação de trabalho a tempo parcial; e

b), declaração que o outro progenitor exercer atividade profissional e que não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial, o que o(a) Trabalhador(a) ... também não fez, em incumprimento como previsto no artigo 57º, nº 1, alínea b), pontos ii) e iii) do CT.

69. Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível a tempo parcial (06h00/dia, 30h00/semana), com prestação de trabalho segunda a Sexta-feira, em horário com entradas/saídas 07h30 -16h00 e com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ao(a) Trabalhador(a) ..., com fundamento a) no incumprimento das exigências de requisitos formais previstos no artigo 55º, nº 3 e 4 e da alínea a) e b) pontos ii) e iii) do



n.º 1, do artigo 57.º, ambos do CT, bem como, b) em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de dias de prestação de trabalho e de horário de trabalho que não corresponde à necessidade operacional efetiva da ... na área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a)».

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 30.01.2024, o trabalhador realizou a sua apreciação em 05.02.2024, 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 26.03, artigo 3.º, alínea 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. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as 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. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados, sob a epígrafe «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02,



o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos a trabalhar a tempo parcial (n.º 1), podendo este direito «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar em qualquer das suas modalidades» (n.º 2).

2.5. Regra geral, «o período normal de trabalho [PNT] a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e conforme o pedido do trabalhador, é prestado de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana» (artigo 55.º, n.º 3 do CT).

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;
 - Que não está esgotado o prazo máximo de duração;
 - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de trabalho a tempo parcial, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a para lhe comunicar, por escrito, a sua decisão. Caso contrário, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º 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 - também a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.9. 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.

2.10. Sobre a intenção de recusa é, pois, de considerar que o fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento» da empresa/organização ou a «impossibilidade de substituição» do/a trabalhador/a, se este/a 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 trabalho/família do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.11. No cumprimento da lei (artigo 57.º/1/CT), o/a trabalhador/a deve apresentar declaração da qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

Que esgotou o direito à licença parental complementar;

Que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;

Que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;

Que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra, simultaneamente, em situação de trabalho a tempo parcial, ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;

Qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.16. No caso em apreço, o trabalhador solicita «que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível [...] com o seguinte horário: PNT de 30 horas semanais, de segunda a quinta feira, das 07:30 horas as 16:00 horas, com folga às sextas, sábados e domingos [...]».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade imprescindível e inadiável de prestar assistência a filho menor, portador/a de doença crónica.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é de (mais) um ano – como adiante se afere, da Intenção de Recusa (IR), o trabalhador já pratica o horário solicitado há sete meses.

2.19. O requerente declara expressamente que vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.



2.20. Na verdade, destarte da terminologia usada, quer pelo trabalhador (no pedido e na apreciação), quer pelo empregador (na IR), o que o trabalhador pretende é a prorrogação de um horário a tempo parcial. Contudo, os requisitos para este regime especial de horário para cuidadores de menores de 12 anos não estão, cumulativamente, reunidos e preenchidos. Senão, vejamos:

2.21. Relativamente ao cumprimento dos requisitos formais pela requerente, no pedido de trabalho a tempo parcial, foi preenchido:

- Declaração que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 55.º/1-b)-I do CT; e
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – artigo 57.º/1-a) do CT.

2.22. No entanto, não ficaram preenchidas as seguintes condições:

- Declaração que não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial - artigo 55.º/1-b)-II do CT;
- Declaração de que o outro progenitor trabalha a tempo inteiro e não está impedido/inibido totalmente de exercer o poder paternal – artigo 55.º/1-b)-III do CT; e
- Referência à modalidade segundo a qual a requerente quer trabalhar a tempo parcial (cf. artigo 55.º/3 in fine do CT) – manhãs, tardes, ou três dias por semana (à escolha do empregador).

2.23. Tendo em conta o supra referido, é escusado analisar juridicamente as praticamente sete dezenas de considerandos tecidos pelo empregador na IR.

2.24. Em querendo, o trabalhador pode fazer novo pedido, conquanto deste constem os requisitos em falta já mencionados acima.

2.25. 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. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de tempo parcial apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo deste fazer novo pedido, caso assim o queira.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO
DE 2024**