



PARECER N.º 285/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/1124/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.02.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções profissionais de ... no setor de ... naquela organização.

1.2. Em 28.01.2024., a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada requerendo:

- Entrada às 9h30 e saída às 18horas, somente dias úteis, «sem prejuízo do horário de amamentação/aleitamento, período esse de duas horas, que pretendo usufruir à saída, juntamente com a hora de refeição»;
- Pelo prazo-limite legal;
- Para prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, ..., de 7 meses de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação (indiretamente); e
- Porque o outro cônjuge e pai da criança também labora por turnos, e na mesma organização.

1.3. Via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 26.01.2024, 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 ... 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., ...- 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 organização de uma empresa que presta serviços no aeroporto, serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537.º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

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 ..., 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 ..., 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 9:30 e as 18horas, 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 a 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 às 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 e início do verão IATA de 2024:

[Figura 1, intitulada «Horários de partidas dos voos ... de acordo com os planos voos de janeiro de 2024]

21. Como se pode verificar no quadro da Figura 1, a primeira partida ocorre às 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 09h30 - 18h00) 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, que não sejam dias feriados, 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 a 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 09h30-18h00:

[Figura 2, intitulada «Horários de trabalho da equipa dedicada à ...»]

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 09h30 nem depois das 18h00 em todos os dias da semana, bem como no restante período aos fins de semana, pelo que o serviço de assistência a companhia aérea ... ficará, necessariamente, comprometida, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência à companhia aérea ...

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

26. Ora o circunstancialismo pessoal inerente ao pedido de horário flexível, bem como os condicionalismos inerentes à evolução da atividade operacional da ... enquanto empregadora podem modificar-se até aos 12 anos dos filhos menores, pelo que tem de ser reavaliados anualmente, especialmente tendo em consideração que o(a) filho(a) menor tem neste momento apenas oito meses de idade.

27. Ora, indubitavelmente que 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 nos passageiros, tal como atos de terrorismo, conflitos armados, aumento de preços de combustíveis, inflação, propagação de doenças, etc.

28. 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 da ... em agosto de 2021.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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 (23 a 63, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior número de trabalhadores (como o e a área do check-in/acolhimento) e conseqüentemente com maior impacto na (in)disponibilidade de recursos nos sectores em questão.

33. 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.

34. 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 sector de TTAE de Check-in/Acolhimento:

[Figura 3- Quadro comparativo do incremento dos horários flexíveis em vigor (2018 vs. 2023)]

35. Como já foi suprarreferido, 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.

36. 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 inexecutável a prestação de serviços de handling por parte da ..., como adiante melhor se demonstrará.

37. 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:

[Figura 4- Representatividade das modalidades de horário flexíveis]

33. 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), indicativo 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 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 5 - Curva de número de movimentos assistidas durante cada dia de semana exemplificativa inverno 2023]

39. Conseqüentemente, face aos picos operacionais identificados no gráfico (Figura 5) 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.

40. 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 6 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 6- Curvas indicativas da disponibilidade de trabalhadores ao serviço por dia de semana]

41. Da análise do gráfico supra junto como Fig. 6, 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.

42. Se alinharmos o gráfico da Figura nº 6 com o quadro da Figura nº 5, é fácil constatar que, p. ex., às 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.

43. 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.

44. 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.

45. Entende-se que tal facto (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.

46. 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!

47. 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.

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

49. 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.

50. A fim de se demonstrar a ineficiência operacional e de gestão de recursos humanos que advêm 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 7):

[Fig. 7 - Quadro comparativo de trabalhadores ao serviço na área de Check-in/acolhimento]

51. 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.



52. Na segunda linha da tabela junta como Fig. 7 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 rotativos (prestação de trabalho de 2a a 6a-feira).
53. 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.
54. 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).
55. 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.
56. 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.
57. 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.
58. 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 a 6ª feira), o número máximo (quota) admissível de horários flexíveis sem prestação de trabalho aos fins-de-semana é de 41 (quarenta e um), que permitem uma cobertura mínima das necessidades operacionais, associadas à concessão de um determinado número de horários flexíveis para satisfação de necessidades pessoais para assistência a filhos(as) dos(as) trabalhadores(as) da
59. 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.

60. 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.

61. 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.

62. 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.*

63. 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).

64. 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.



65. 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.

66. 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.

67. 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.

68. 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

69. 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.

70. 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.

71. 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.

72. 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.

73. 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).

74. 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.

75. 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.

76. Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho do(a) Trabalhador(a) em regime flexível, na amplitude horária reduzida inerente ao horário que em cada semana alternada pretende praticar, e apenas de segunda-feira a sexta-feira e com descansos semanais fixos aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não



cumprindo, além disso, o disposto na alínea a), do n.º 1, do artigo 57.º do CT, não estando, consequentemente, sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57.º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

77. 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 entre as 09h30 e as 18h00 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos), ao(a) Trabalhador(a), pelo incumprimento com o previsto no artigo 57.º, n.º 1, alínea a) e alínea b), ponto i) do CT, bem como com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido de horário flexível 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 a necessidade operacional efetiva da ... na área de ... na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a) não estando previsto no horário de trabalho 393XT [...].».

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 16.02.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação quatro dias depois, via postal, referindo, nomeadamente:

«[...] III - MANIFESTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DO PEDIDO DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO EM HORÁRIO FLEXÍVEL POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA POR MOTIVOS DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO:

32 - Na V/missiva, datada de 14/02/2024, vem, manifestar que é intenção da entidade empregadora recusar o pedido formulado pelo Requerente, por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.

33 - Desde logo, vai impugnado in totum o teor da manifestação de recusa apresentada por V. Exas.

34 O objetivo do regime de trabalho flexível e a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes (cf. art.º 33.º do CT e protegidos pela CRP).

35 - Significa isto dizer, que a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

36 - Refira-se ainda, que para efeitos legais, tais 'exigências imperiosas' terão de ser de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

37 - As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de 500 (quinhentos) trabalhadores da ... que trabalham na área de Passageiros, não



esquecendo os trabalhadores em regime de trabalho temporário, pelo que, não é aceitável que o pedido formulado pela Requerente possa colocar em causa o normal funcionamento da empresa.

38 - 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.

39 - 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.

40 - Por outro lado, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, e a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc.).

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

42 - Mais, e referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar.

43 - No entanto, as tarefas por alocar em determinado dia correspondem a um qualquer dia que poderá nem ser representativo.

44 - Ademais, sempre se diga que nenhuma tarefa fica por realizar, pois, no limite, estaríamos a falar de voos que seriam cancelados por falta de recursos humanos, o que não corresponde minimamente à realidade.

45 - A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência operacional, porém, não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é única e exclusivamente da empresa.

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

47 - A própria letra da lei 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.º 2 do art. 57.º do CT.

48 - Por outro lado, alega a Empregadora que a Requerente integra a equipa dedicada a assistência da companhia aérea ... e que as necessidades operacionais da assistência àquela companhia carecem de trabalhadores com horários de trabalho de turnos irregulares e folgas rotativas, com amplitude horária entre as 3h e as 23h30.

49 - A este propósito, diga-se que a Requerente para além de prestar assistência à companhia ..., tem desempenhado funções na assistência a mais três companhias



aéreas, desempenhando funções de embarque/desembarque, acompanhamento de menores, etc.

50 - Não corresponde de todo à verdade, que o deferimento do pedido de horário flexível da Requerente tem como consequência ficar comprometido o serviço de assistência à ..., porquanto, e como já se referiu prestam trabalho para a Empregadora um número de trabalhadores suficiente para assegurarem o dito servi~ de assistência.

51 - A crescer, alega a empresa que aos fins-de-semana, por falta de trabalhadores ficam muitas tarefas por realizar, o que leva a ineficiência da operação e quebra da qualidade de serviço, o que tem como consequência a perda de clientes - tal descrição não passa de uma mera alegação, pois a empresa não concretiza, por exemplo, quais os clientes que perdeu devido a esta situação.

52 - Alega ainda a empresa, que a situação de concessão de horário flexível a Requerente trará custos acrescidos para a empresa.

53 - Para além de não concretizar tal situação, entende a Requerente que tal situação, não é motivo idóneo para que se possa entender que se encontra preenchido o requisito exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo que a entidade empregadora também não cuida indicar quaisquer motivos legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora com responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. artigo 57.º/2 do CT).

54 - [...]

55 - Acrescera dizer, que o horário requerido, para além de satisfazer as responsabilidades familiares da Requerente, também tem a virtualidade de permitir a empresa ter um recurso humano num horário que contempla grande parte das necessidades operacionais da empresa.

56 - De acordo com a posição da empresa, leva-nos no limite a afirmar que os trabalhadores que laboram nos aeroportos não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação entre a vida social e familiar.

57 - No caso aqui em causa, diga-se que dos cerca de 500 trabalhadores que laboram na área de Passageiros do Aeroporto de Lisboa, não tem todos a mesma idade, não tem todos filhos com menos de 12 anos, e terão realidades diferenciadas.

58 - Contrariamente ao alegado por V. Exas., a pretensão da Requerente enquadra-se no regime previsto [na lei], porquanto, 'entende-se por horário flexível [...]' - cf. art.º 56º, nº 2 do CT.

59 - Que corresponde exatamente áquilo que foi peticionado pela Requerente.

60 - O regime de horário flexível não tem a ver com a estipulação de um horário fixo, mas sim, com um regime de horário que permita conciliar o apoio a família - que corresponde ao pedido da Requerente, o que se consubstancia na prestação de assistência e cuidados a filha menor de 8 meses.

61 Em suma, entende a Requerente que na intenção de recusa não demonstrou em



concreto a existência das alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente, em que medida o peticionado pela Requerente colocaria em causa o normal funcionamento da área onde trabalha; que turnos deixariam de ficar convenientemente assegurados; tampouco que não existam outros trabalhadores detentoras da mesma categoria profissional que pudessem ser escaladas para realizar fins-de-semana em substituição da Requerente;

62 - Por outro todo, o facto da entidade empregadora alegar, sem provar, que o horário flexível solicitado pela Requerente '[...] traria graves prejuízos não só para o funcionamento da empresa, como para as demais trabalhadores', não é motivo idóneo para que se possa entender que se encontra preenchido o requisito 'exigências imperiosas de funcionamento da empresa', sendo que a entidade empregadora também não indicou quaisquer motivos legais, contratuais ou outros, que determinem a impossibilidade de substituição do Requerente com responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. art.º 57º, nº 2 do CT).

63 - Por último, não se entende nem se aceita o alegado pela Requerida nos art.º 20º e 21º da carta a manifestar a intenção de recusa,

64 - Porquanto, o pedido da Requerente tem o total cabimento legal (cf. art.º 56º CT), isto é, pede que o horário flexível perdure até a filha mais nova perfazer 12 anos, e

65 - Não é aceitável pretender-se que o pedido de horário flexível seja reavaliado anualmente, pois, tal situação não se encontra prevista na lei e o prazo pedido pela Requerente esta dentro do limite legal aplicável».

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação,

com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

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

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

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita horário de trabalho com entrada das 9h30 às 18horas, somente dias úteis, «sem prejuízo do horário de amamentação/aleitamento, período esse de duas horas, que pretendo usufruir à saída, juntamente com a hora de refeição».

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 7 meses, uma vez que o outro progenitor labora também por turnos, e na mesma organização.

2.18. Como prazo para que o pedido perdure, a trabalhadora refere o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da filha.

2.19. E, do pedido, depreende-se que a requerente vive com a descendência em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos legais para um pedido deste tipo estão, cumulativamente, preenchidos, PNT incluído.

2.21. Lida a Intenção de recusa (IR), o empregador alega exigências imperiosas do funcionamento da organização para justificar por que não defere a pretensão da trabalhadora. Antecipando, desde já, que não lhe assiste razão, passaremos a explicar o motivo, para que dúvidas não restem.

2.22. Em primeiro lugar, não basta ao empregador alegar um dos dois motivos patentes no artigo 57.º/2 do CT para logo este valer. Aquilo que se exige é que demonstre, através de um raciocínio do tipo silogístico, que o facto de atribuir à requerente o horário



solicitado faz o normal funcionamento colapsar.

2.23. Ora, não é isto que, manifestamente, é feito, ao longo das dezenas de parágrafos que constituem a IR, através da qual o empregador se desdobra em explicações técnicas e gráficos, dos quais chega mesmo a conceber uma fórmula de acordo com a qual haveria um putativo plafond de 7 meses por requerente para gozar da flexibilidade horária.

2.24. Nada mais errado.

2.25. Na verdade, a apreciação da trabalhadora está tão bem construída, que a ela recorreremos para demonstrar como os motivos alegados pelo empregador im procedem para o caso ora em análise. Então, vejamos;

2.26. Em segundo lugar, a falácia em que o empregador pretende que incorramos, ao ocultar as três companhias de voo para as quais a trabalhadora presta funções, para além da única alegada na IR, simulando uma insubstituibilidade que – afinal – não se verifica – cf. pontos 20 a 24 da IR e ponto 49 da apreciação

2.27. Em terceiro lugar, a questão do prazo. É legítimo à trabalhadora pedi-lo, uma vez que está dentro do limite legal. Inexistindo prioridades neste regime especial de trabalho, aquilo que o empregador terá de fazer é reunir todas as pessoas que estejam nas mesmas condições da ora requerente e aplicar a chamada teoria da rotatividade, consistente em ratear os turnos saturados, cuidando para que nenhum fique a descoberto. Tudo na mesma proporção, para que seja respeitado o princípio da igualdade, plasmado na Lei Fundamental e transversal a toda a legislação laboral.

2.28. Em quarto lugar se refira que nenhuma questão como as exemplificadas nos pontos 28.º da IR pode ser usada para negar à trabalhadora o gozo de um direito parental que legitimamente lhe assiste. Mesmo durante a pandemia, nunca se assistiu a supressão de direitos parentais por parte do legislador. O mesmo sucede atualmente. Ora, o empregador não está, de forma alguma, acima da lei, sendo obrigado a respeitá-la tal como está disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, para o caso em concreto.

2.29. No limite, se a empresa ainda não se reorganizou, a questão não pode ser assacada à trabalhadora, uma vez que esta é claramente uma competência gestonária que não lhe assiste, enquanto ..., cargo para o qual foi contratada.

2.30. Em quinto lugar, outro dado que o empregador não disponibiliza na IR – e que seria



útil para termos o panorama geral da situação – é o número de pessoas com o mesmo perfil profissional da requerente, face ao número de pedidos semelhantes. Por outras palavras, no ponto 31 da IR é sublinhado o aumento de pedidos de horário flexível (mais 102 em cinco anos, dos quais 68 se atêm apenas aos dias úteis). Olvida-se o facto de estarem 500 pessoas alocadas a este Setor – cf. ponto 57 da apreciação.

2.31. Chegamos a este ponto, vale a pena ressaltar que – para além da teoria da rotatividade, aplicável somente às pessoas que têm à sua responsabilidade menores de 12 anos – há que distribuir os turnos com razoabilidade, porque, destarte à parentalidade serem atribuídos direitos especiais, os/as colegas sem família também gozam de prerrogativas legais no que ao trabalho diz respeito e não podem passar semanas consecutivas alocados a turnos noturnos e/ou sem fins-de-semana. Assim, os critérios da razoabilidade e do bom senso terão de ser tidos em conta para que a empresa não tenha, por oposição a pais e mães a gozarem de horários flexíveis, uma legião de trabalhadores/as «toupeira», que estão também no legítimo direito de não terem crianças, mas terem uma vida para além do trabalho.

2.32. Em sexto lugar, os argumentos conducentes à putativa ineficiência da operação e quebra inequívoca de qualidade no serviço, aventado no ponto 43.º da IR, independentemente da série de gráficos, números e interpretações que nos são fornecidos pelo empregador, ficam claramente aquém daquilo que o legislador exige para preencher o requisito das exigências imperiosas do funcionamento da organização. Como, aliás, denota a trabalhadora no ponto 51 da apreciação, e pelos motivos exatamente lá referidos.

2.33. Para que não subsistam dúvidas: a fórmula elaborada pela empresa constante do ponto 55 da IR não serve os propósitos da flexibilidade horária e é passível de violar o princípio da igualdade se/quando utilizada. Não há quotas limite nem qualquer conceito afim deste na flexibilidade horária (cf. ponto 59 da IR). Não sendo aplicável, a nenhum/a sujeito/a titular do gozo deste direito o plasmado no ponto 61 da IR.

2.34. Como já referido supra, no ponto **2.20.** do presente parecer, o pedido da trabalhadora está conforme a lei, não improcedendo o arguido pelo empregador no ponto 72.º da IR

2.35. Recomenda-se ao empregador que releia o artigo 56.º/2 do CT para que realize que esse preceito só se aplica quando a iniciativa da elaboração do horário flexível parte deste. O que não sucede no caso em apreço, em que é a trabalhadora que propõe um horário de trabalho. O que é lícito, uma vez que a lei não o proíbe.

2.36. A propósito do requerido, e apesar deste não ser o objeto em análise no presente parecer, porque também integra as competências da CITE, apenas se diga, em relação à amamentação/aleitação, que a regra geral do gozo deste direito é entrar uma hora mais tarde/sair uma hora mais cedo – cf. artigo 47.º/3 do CT

2.37. Só por acordo entre as partes as duas horas se poderão juntar num bloco ao final do dia, como a trabalhadora pretende. E a pausa para refeição terá sempre de se realizar a meio do PNT, podendo – porém – ser reduzida para 30 minutos.

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 13 DE MARÇO DE 2024**