

PARECER N.º 620/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/2735/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.05.2024, 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 Técnica de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) no setor de Check-In e Acolhimento da área de Passageiros da Escala de ... naquela organização.

1.2. Em 17.04.2024., a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada requerendo:

- Horário de trabalho entre as 10horas e as 18h30, somente aos dias úteis, exceto feriados;
- Para prestar assistência imprescindível e inadiável à filha, de 2 anos de idade; e
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

1.3. Via CAR, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 06.05.2024 (que a rececionou em 07.05.2024), 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 aeroportos nacionais de ..., ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

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



4. Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ANAC para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:

- a) Categoria 1 -assistência ... ;
- b) Categoria 2- assistência ...;
- c) Categoria 3- assistência ...;
- d) Categoria 4- assistência ...;
- e) Categoria 5 - assistência ...;
- f) Categoria 6- assistência ...;
- g) Categoria 7- assistência ...;
- h) Categoria 9- assistência ...; e
- i) Categoria 10 -

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

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

7. Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de turnos- cf. 221.º, n.º 1 do CT.

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

9. Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE TTAE e OAE, estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;



- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: cinco e oito horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);
- 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 6, de 15 de fevereiro de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de TTAE e OAE.

15. O(A) Trabalhador(a) ... encontra-se vinculado(a) à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de 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 ... da ..., atualmente com um período normal de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho diária de de 7h30/dia e 37h30/semana em todos os dias da semana e com descansos semanais rotativos.

16. Em conformidade com o 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 é 'o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento dos aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de



aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados'.

17. 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 à partida ou à chegada) na amplitude horária reduzida entre as 7:30 e as 16horas, e apenas de segunda-feira a quinta-feira (que não sejam dias feriados), já que de sexta-feira a domingo 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, mais concretamente o horário 393XT (Doc. 1) com amplitude horária das 03h00 (para preparação da abertura do check-in às 4h30 para o primeiro voo 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 ao longo do dia e durante a semana.

21. Ocorrendo a primeira partida às 06h30 e a última às 20h40, 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 em horário programado), em todos os dias da semana.

22. Consequentemente, a amplitude horária do horário em regime flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) (das 10h00-18h30) e com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de check-in e embarque de passageiros) aos voos realizados nos horários de voos com partida programada às 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, já que os restantes voos diários e semanais previstos, ou se realizam



fora da faixa horária pretendida pelo(a) Trabalhador(a), ou realizam-se aos fins de semana, quando o(a) Trabalhador(a) não pretende exercer funções.

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

[Figura 1 - horário de trabalho de Equipa Dedicada ...].

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

25. Ora o circunstancialismo pessoal inerente ao pedido de horário flexível, bem como os condicionalismos inerentes à evolução da atividade operacional da ... enquanto empregadora podem modificar-se até aos 12 anos dos filhos menores, pelo que têm de ser reavaliados anualmente, especialmente tendo em consideração que o(a) filho(a) menor tem neste momento apenas 2 (dois) anos de idade.

26. [...]

27. [...]

28. [...]

29. [...]

30. 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) com prestação de trabalho exclusivamente de segunda a sexta-feira, o que confere inegável ineficiência operacional àquela área e respetiva gestão de recursos humanos.

31. [...]

32. [...]

33. [...]

34. [...]

35. [...]

36. [...]

37. [...]

38. [...]



39. [...]

40. [...]

41. [...]

42. [...]

43. [...]

44. [...]

45. [...]

46. *Sempre se dira 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 ...SP), não constituem horários de trabalho que respondam as necessidades operacionais efetivas da ..., já que essas necessidades só podem ser asseguradas com a prestação de trabalho em turnos irregulares e com folgas rotativas.*

47. *Consequentemente, todos estas horários flexíveis não representam verdadeiros horários de trabalho da área ou do sector em que um(a) Trabalhador(a) está integrado(a), significando sim a proliferação de horários flexíveis elaborados ao gosto individual de cada Trabalhador(a), mas não associados a critérios de racionalidade operacional, o que esta seriamente a comprometer a capacidade de resposta operacional da ... aos serviços para os quais e 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.*

48. *Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária e diária, numa empresa que labora em H24, 7 dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de serviço contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação, que são os sábados e os domingos.*

49. [...]

50. [...]

51. [...]

52. [...]

53. [...]

54. [...]

55. [...]

56. [...]

57. *Vigorando, atualmente, na área de TTAE de Check-in/acolhimento 68 (sessenta e oito) horários flexíveis com prestação de trabalho sem descansos semanais rotativos*



(2a-6a-feira), o numero 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 a concessão de um determinado numero de horários flexíveis para satisfação de necessidades pessoais para assistência a filhos(as) dos(as) trabalhadores(as) da

58. A quota-limite de 41 (quarenta e um) horários flexíveis com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira e 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.

59. Fica, assim, demonstrado que a nível da gestão operacional é possível à ... absorver o impacto de uma certa percentagem de horários flexíveis, incluindo horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, mas ultrapassada a quota referida no numero anterior, o que já aconteceu neste momento, o impacto operacional negative 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.

60. Do supra exposto, conclui-se que a ... consegue gerir as necessidades de recursos humanos na área de Check-in/Acolhimento da sua Escala de ..., 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.

61. 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 e 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;

62. [...]

63. [...]

64. [...]

65. [...]



66. [...]

67. [...]

68. [...]

69. [...]

70. [...]

71. O(A) Trabalhador(a) apresentou um pedido de horário flexível que não corresponde a uma necessidade operacional efetiva, pelo que não se encontra prevista no horário de trabalho da área (Horário 393XT) pois não permite que este(a) execute tarefas de assistência na área do check-in/acolhimento a companhia aérea ... 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.

72. [...]

73. 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.

74. [...]

75. [...]

76. 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 10h00 e as 18h30 e com descansos semanais (folgas) fixos aos fins-de-semana (sábados e domingos), ao(a) Trabalhador(a) 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 Equipa dedicada a assistência a companhia área ... da área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a), não estando previsto como qualquer horário de entrada (turno) no horário de trabalho 393XT», cujo empregador juntou em anexo.

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 07.05.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 10.05.2024, referindo, nomeadamente:



«[...] II – DO PEDIDO E DA SUA FUNDAMENTAÇÃO

[...] 16- A Requerente pretende obter horário flexível, de forma, a poder prestar a assistência essencial aos seus filhos menores de idade, nomeadamente, o ..., nascido em .../2018 (5 anos de idade) e a ..., nascida em 25/03/2022 (2 anos de idade), até que esta última complete os 12 (doze) anos de idade (cf. art.º1 do CT).

17 - A Requerente pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário: [...]

19- A Requerente exerce funções de TTAE no sector de check-in e acolhimento na área de Passageiros no Aeroporto de

20 - Os filhos da Requerente encontram-se inscritos nos seguintes estabelecimentos de ensino:

a) ...: Externato ... até junho e posteriormente ingressará num estabelecimento publico das 9h00 as 18h00, estando encerrado aos fins-de-semana.

b) ...: Jardim de infância sito em ..., com o seguinte horário: 7h30 às 19h00, estando encerrado aos fins-de-semana e feriados.

21 - A Requerente, o cônjuge e os filhos vivem em comunhão de mesa e habitação.

22- Os filhos da Requerente, atenta as suas tenras idades, não têm qualquer autonomia para assegurar as suas rotinas diárias, sendo imprescindível e essencial a assistência dada pela mãe, a Requerente.

23- E fundamental para a Requerente que lhe seja atribuído o horário requerido, pois, só dessa forma terá condições para prestar a assistência a filha, acautelando as rotinas diárias e segurança de ambos durante a semana e os fins-de-semana, bem como entregar e recolher os filhos diariamente na escola.

24- Os menores não conseguem nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente.

25 - Durante os fins-de-semana o apoio familiar também é necessário, porquanto, os menores de 5 e 2 anos, não podem ficar sozinhos, desacompanhadas, sujeitos a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

26- O horário solicitado pela Requerente e o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar.

27- Por outro lado, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma, a programar eficazmente as rotinas dos menores e acautelar que nada lhes faltará.

28 - O horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

29 - Só assim, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado (refira-se, que tal situação tem proteção, não apenas na



vertente moral, como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres).

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:

30 - Na V/missiva, datada de 23/04/2024, vêm, manifestar que é intenção da entidade empregadora recusar o pedido formulado pelo Requerente, por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.

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

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

33 - 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.

34 - 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.

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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.).

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

40 - Mais, é referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar.

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



42 - 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.

43 - 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.

44 - 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.

45 - 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.

46 - 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.

47 - A este propósito, diga-se que a Requerente para além de prestar assistência a companhia ... (ao contrário do alegado pela empregadora é raro prestar assistência à ...), tem desempenhado funções na assistência às companhias aéreas ..., ..., ... e ..., desempenhando funções de embarque/desembarque, acompanhamento de menores, etc.

48 - Não corresponde de todo a verdade, que o deferimento do pedido de horário flexível da Requerente terá como consequência o 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 serviço de assistência.

49 - 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.

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

51 - 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 de indicar quaisquer motivos legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora com



responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

52 – [...]

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

54 - *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.*

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

56. *Contrariamente ao alegado por V. Exas., a pretensão da Requerente enquadra-se no regime previsto [na lei], porquanto, [...] (cf. art.º 56º, nº 2 do CT).*

57. *Que corresponde exatamente aquilo que foi peticionado pela Requerente.*

58. *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 à família - que corresponde ao pedido da Requerente, o que se consubstancia na prestação de assistência e cuidados aos filhos menores, com 5 e 2 anos, respetivamente!*

59. *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 [...].»*

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 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 o seguinte horário de trabalho: entrada às 10horas e saída às 18h30, de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho em dias feriados.

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, de 5 e 2 anos de idade.

2.18. Como prazo para que o pedido perdure, a trabalhadora refere o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – cf. artigo 56.º do CT *in fine*

2.19. E refere, expressamente, que 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.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador, refere ambos os motivos do n.º 2 do artigo 57.º para não deferir o solicitado. Desde já se esclarecendo que ambos improcedem para o caso ora em apreço, passa a explicar-se o motivo.

2.22. Em primeiro lugar, não basta ao empregador alegar exigências imperiosas do funcionamento da organização – há que comprová-las, fundamentadamente, e de forma

exaustiva.

2.23. Ora, apesar de a IR se estender por cerca de sete dezenas de parágrafos, os mesmos são, maioritariamente, técnicos, não revelando qualquernexo causal entre a atribuição do horário pretendido à trabalhadora e o facto de a organização colapsar devido a tal ato.

2.24. Em relação à insubstituibilidade da requerente: a partir do momento em que esta tem cerca de cinco centenas de colegas com o mesmo perfil profissional, tal argumento não é, claramente, aplicável.

2.25. Mais: a páginas tantas, o empregador refere que já foi atingida o «limite» de horários flexíveis na organização. Isto não existe, sob pena de configurar um tratamento desigual no local de trabalho, o que é discriminatório, logo, proibido e sancionável por lei.

2.26. Assim, no caso de se deparar com algum turno saturado ou outro a descoberto, a única coisa que o empregador tem a fazer é aplicar a teoria da rotatividade, que se traduz em, dentro do grupo dos pais/mães que gozam de flexibilidade horária, retirar a todos a mesma parcela do direito, para que todos possam usufruir deste na mesma medida.

2.27. Finalmente, ao pretender que a trabalhadora só se dedica a uma companhia aérea em exclusivo e que o seu pedido não se compagina com nenhum turno desta, o empregador incorre num engano, pelo que nos é dado a ler da apreciação realizada pela trabalhadora, que afirma ser raro dedicar-se a tal companhia aérea, sendo as suas funções habitualmente exercidas noutras quatro alternativas em que o horário existe e é praticado.

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 5 DE JUNHO DE 2024**