



PARECER N.º 626/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/2775/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 15.05.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de renovação de pedido 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 19.04.2024., via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada requerendo:

- Renovação do horário ... na empresa;
- Na modalidade: nova amplitude horária, entre as 6horas e as 15h30, com 1hora de pausa para almoço;
- «O pretendido seria manter o rotaplan ... com as seguintes entradas: 6-15horas/7horas-15h30»;
- Horário este já praticado há 2 anos;
- Para prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, ... e ..., de 7 e 4 anos de idade, respetivamente; e
- Com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

1.3. Pela mesma via, o empregador remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa em 08.05.2024 (que a rececionou em 10.05.2024), 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 administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2- assistência a passageiros;*
- c) Categoria 3- assistência a bagagem;*
- d) Categoria 4- assistência a carga e correio;*
- e) Categoria 5 - assistência operações na pista;*
- f) Categoria 6- assistência de limpeza e serviço do avião,*
- g) Categoria 7- assistência de combustível e óleo;*
- h) Categoria 9- assistência de operações aéreas e gestão das tripulações; e*
- i) Categoria 10 - assistência de transporte em terra.*

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

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

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

8. *Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012- que [...] sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos'.*



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

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de cinco horas com entradas entre as 6 horas e as 16:30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda oito horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: cinco e oito horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);
- 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 537º, nº 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

16. Em conformidade com o 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 é [...]

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.

20. 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.

21. 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.

22. 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 como recrutamento de trabalhadores que exercem a função do(a) Trabalhador(a) ... em número suficiente para satisfação de todas as necessidades operacionais ligadas a prestação de serviço de assistência em escala em condições de segurança e com o cumprimento da qualidade de serviço contratada.

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

24. 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 aquela área e respetiva gestão de recursos humanos [...]

40. 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 ...SP), 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.

41. Consequentemente, todos estes 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.

42. 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. 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.

51. 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

52. 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.

53. 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 numero 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.

54. Do supra exposto, conclui-se que a ... consegue gerir as necessidades de recursos humanos na área de Check-in/Acolhimento da sua Escala de ..., ajustando a cobertura de RH às necessidades operacionais, implementando um sistema de rotação de gozo de horários flexíveis com prestação de trabalho apenas de 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 [...]

58. 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.

59. Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou em faixas horarias 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.

60. 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.

61. 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 ... [...]

65. 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.

66. 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).

67. 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.

68. Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a), especialmente num contexto de laboração contínua como é a da ..., que o(a) Trabalhador(a) conhecia e aceitou como modo de prestação de trabalho quando optou por integrar os quadros da ..., equivale a uma elaboração ou alteração unilateral 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.

69. 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 2ª a 6ª 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 estando, conseqüentemente, sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador!

70. 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 horários com entradas/saídas entre as 6 horas e as 15h30, e com descansos fixos aos fins-de-semana e feriados, 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 área de TTAE de Passageiros na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a)».

1.4. Rececionada a missiva do empregador em 10.05.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação em 14.05.2024, refutando os argumentos daquele e reiterando o solicitado.

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 o seguinte horário de trabalho:

- Renovação do horário ... na empresa;
- Com nova amplitude horária, entre as 6horas e as 15h30, sendo 1hora de pausa para almoço;
- «O pretendido seria manter o rotaplan ... com as seguintes entradas: 6-15horas/7horas-15h30»;
- Horário este já praticado há 2 anos.

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos, de 7 e 4 anos de idade.

2.18. Sem referência ao prazo para que o pedido perdure, presume-se que a trabalhadora o faça pelo 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 diz, 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, PNT incluído.

2.21. Na Intenção de Recusa (IR), o empregador, refere ambos alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização para não deferir o solicitado. Desde já se esclarecendo que a IR improcede 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 exhaustiva.



2.23. Ora, apesar de a IR se estender por sete dezenas de parágrafos, os mesmos são, maioritariamente, técnicos, não revelando qualquernexo causal entre a renovação da atribuição do horário praticado há 2 anos pela trabalhadora e o facto de a organização colapsar devido a tal ato.

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

2.25. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer 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**