

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 221/CITE/2022

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 221/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 806-FH/2022, aprovado por maioria dos membros da CITE em 30 de março de 2022, com o voto contra dos representantes da CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) e DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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-RP-1300/2022

I – OBJETO

1.1. Por carta registada com aviso de recepção de 18.04.2022 a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 221/CITE/2022, nos termos e com os fundamentos que seguem:

“..., (de ora em diante abreviadamente designada por “...” ou ‘Reclamante’) com sede no Edifício ..., pessoa colectiva n.º ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ..., sob o mesmo número, tendo sido notificada, em 1 de Abril de 2022, do Ofício n.º CITE.../2022 relativo ao processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º191º, n.º 1, do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar a sua RECLAMAÇÃO, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. Questão Prévia - Do pedido de Suspensão dos efeitos do Parecer Prévio Desfavorável emitido

1. Atendendo a que: (a) o acto administrativo de que ora se reclama admite recurso contencioso, de acordo com o previsto no art.º 57º, n.º 7, do Código do Trabalho; (b) o Parecer Prévio emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a Reclamação da Decisão; e (c) a produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à ora Reclamante;

2. Requer-se à CITE, nos termos do disposto no art.º 189º, n.ºs 2 e 3, do CPA, se digne atribuir efeito suspensivo à presente Reclamação.

II. Da ilegalidade e inconveniência do Parecer Prévio Desfavorável

3. De acordo com o previsto no art.º 185º, n.º 3, do Cód. do Procedimento Administrativo, as Reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do acto administrativo impugnado.

4. Entende a ora Reclamante que o parecer prévio desfavorável de que ora se reclama se trata de um acto ilegal e inconveniente. Efectivamente,

5. Refere a CITE, no seu parecer, que: “Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referenda nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, e pare os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dqsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais as exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso)

6. Nos termos do disposto na Lei Orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21/08), a esta Comissão, na prossecução das suas atribuições, e no âmbito das suas funções próprias e de assessoria cabe, de acordo com o previsto no art.º 3º, al. d): Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a Trabalhadores com filhos menores de 12 anos”.

7. Acresce que, a CITE, de acordo com o previsto no art.º 266º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, está subordinada à Constituição e à lei e deve actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé. Ora,

8. O pedido formulado pelo Trabalhador, pese embora seja designado de pedido de horário flexível, trata-se de um pedido de determinação de um horário fixo diurno.

9. De facto, como previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certas bandas temporais fixadas pelo empregador, o momento de início e de termo do período normal de trabalho diário.

10. Após a solicitação de horário flexível, é ao empregador que, se possível e atenta a ponderação de todos os interesses em jogo, cabe fixar esse modelo de organização de tempo de trabalho, assente nas seguintes regras principais, conforme disposto no art.º 56º, n.º 3, do Código do Trabalho: (a) Definição de um ou dois períodos de presença obrigatória no local de trabalho, com duração igual a metade do período normal de trabalho (4 horas, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas); (b) Definição do período de início e termo da jornada diária, com duração mínima de um terço do período normal de trabalho diário (cerca de 2 horas e 40 minutos, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas); (c) Definição de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

11. Sucede, porém que, como visto, o pedido formulado pelo Trabalhador se consubstancia na determinação, pelo próprio, de um horário fixo — mais concretamente, solicita só fazer voos diurnos e ter sempre possível folga aos fins-de-semana — de entre os horários/turnos rotativos cumpridos pela generalidade dos trabalhadores da empresa (i.e., as escalas de serviço), o que, salvo melhor opinião, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

12. Ora, não cabe em nenhuma das atribuições da CITE, de acordo com a sua Lei Orgânica, emitir pareceres sobre a solicitação de horários de trabalho fixos, porque tal não cabe no seu objectivo primordial: o de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres.

13. Deveria, pois, a CITE ter-se escusado a emitir Parecer Prévio, neste caso em concreto, uma vez que o pedido do Trabalhador não encontrava correspondência no regime legal, nem a emissão de tal parecer caberia nas funções e atribuições desta Comissão

III. Da Actividade da Empregadora e do Contrato de Trabalho do Trabalhador

14. A ora Reclamante é uma empresa que se dedica à aviação comercial, tendo, por imposição regulamentar, um período de laboração normal na área operacional e de navegação de 24 horas diárias, sete dias por semana e 365 dias por ano.

15. Este modelo de funcionamento não é novo e não constitui, portanto, qualquer circunstância desconhecida pelos seus trabalhadores e com a qual os mesmos não podiam contar.

16. O Trabalhador desenvolve a actividade de “Comandante” na ..., pelo que conhece o modelo de funcionamento em escalas de serviço em vigor na empresa e das regras aplicáveis ao planeamento das referidas escalas.

IV. Do Pedido do Trabalhador

17. O pedido formulado pelo Trabalhador consubstancia-se, como visto, na determinação, pelo próprio, de um horário fixo, de entre os horários rotativos (as escalas de serviço) cumpridos por todos os comandantes e pilotos da empresa, já que se reconduz a uma vontade de ocupar apenas os voos que tenham lugar no período diurno de cada dia.

18. Tal, como é óbvio, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

19. De acordo com o previsto no Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é aquele em que o Trabalhador pode escolher, dentro de certas bandas temporais fixadas pelo empregador, o momento de início e de termo do período normal de trabalho diário.

20. Ora o pedido do Trabalhador mais não é do que uma solicitação à entidade empregadora da definição de um horário de trabalho que, sendo fixo, não só não se enquadra no regime legal especialmente articulado para protecção do Trabalhador na parentalidade, como subverte as regras aplicáveis na organização dos tempos de trabalho na ...

21. Acresce, ainda, que o pedido do Trabalhador de gozar as suas folgas ao fim-de semana não tem qualquer cabimento naquilo que é legalmente definido como um horário flexível já que, ainda que ao abrigo de um horário flexível, será sempre ao empregador quem cabe a definição dos descansos semanais dos trabalhadores.

22. Assim sendo, e face a todo o exposto, não poderia a CITE ter emitido Parecer quanto ao pedido formulado, uma vez que não se trata de um pedido de estabelecimento de horário flexível, tal como enquadrado no regime legal.

V. Das Funções do Trabalhador/ Da Impossibilidade dos Comandantes estarem integrados em Horários Flexíveis por Exigências Imperiosas de Funcionamento da Empresa

23. Os Trabalhadores com a categoria profissional de Comandante, como é o caso do Trabalhador em causa, desenvolvem a sua actividade integrados em escalas de serviço.

24. Como foi oportunamente referido, a ..., em virtude da natureza da sua actividade e dos períodos de funcionamento próprios da aviação comercial, está forçada, relativamente à maioria dos seus trabalhadores ligados à operação, nomeadamente do pessoal navegante — como é o caso dos Comandantes e dos Pilotos — a organizarem-se em regime de escalas de serviço.

25. Esta circunstância impede a ... de conceder horários fixos aos trabalhadores ligados ao pessoal navegante, uma vez que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho.

26. O Trabalhador em questão encontra-se desde sempre familiarizado com esta forma de laboração.

27. Desde logo porque no contrato de trabalho que celebrou, o Trabalhador aderiu, sem reservas, à inclusão num regime de horário de trabalho com escalas.

28. Acresce que, o Acordo de Empresa celebrados pela ... com o ..., prevê que: “1 — O planeamento mensal é publicado e distribuído individualmente na sua totalidade por equipamento e estará disponível para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respectivo. 2— Do planeamento mensal devem constar: a) O nome do piloto; b) A rota, a exposição à radiação ionizante respectiva de acordo com um modelo certificado, o destino e o horário de serviços de voo e simulador; c) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas voadas, da exposição à radiação ionizante e das horas creditadas aos pilotos (duty, duty pay, block e block pay); d) Os períodos

de assistência e a respectiva numeração mensal e anual; e) Os períodos de folga, dias de folga e de férias; d) Os períodos de trabalho no solo, caso existam. 3 — Os períodos de folga e dias de folga são numerados por ano civil e são divulgados no planeamento mensal. 4 — Os períodos de folga e dias de folga atribuídos nos fins -de -semana são objecto de uma numeração complementar anual.

29. Assim, é patente que o regime do horário por escalas está expressamente previsto para o pessoal navegante técnico, isto é, pilotos e comandantes, e que os horários estabelecidos são elaborados segundo o regime de escalas, rotativas, para que, continuamente, a Reclamante assegure o seu adequado funcionamento da operação de voo, tendo em conta os limites regulamentares estabelecidos.

30. Face ao exposto facilmente se compreenderá que o pedido de atribuição de um horário flexível não é enquadrável em qualquer escala de serviço existente na empresa na área do voo.

31. E, é assim, na medida em que a elaboração de um horário flexível, a ser efectuada pelo empregador, deve tomar em linha de conta os requisitos estabelecidos no art.º 56º, n.º 3, do Código do Trabalho.

32. Ora, o funcionamento encadeado dos serviços da empresa no serviço de voo, em que se enquadra a categoria profissional de comandante do Trabalhador em causa, não é compatível com o atendimento dos pedidos de horário fixo formulados por aquele, sob pena de comprometer o funcionamento da própria empresa na sua área mais sensível (que é o serviço de voo) e de afectar os direitos dos demais Trabalhadores.

33. Mais, dadas as limitações regulamentares existentes, se na prática a empresa aceitasse atribuir ao Trabalhador apenas voos de ida e volta, tal redundaria na impossibilidade de o Trabalhador trabalhar o número de dias esperados de um Comandante num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voos passíveis de serem realizadas, ficando a trabalhar muito menos dias do que atualmente.

34. A essa circunstância acresce que, na ..., num universo de 1218 pilotos e comandantes) aproximadamente 965 têm filhos menores de 12 anos; assim, caso a Empresa aceitasse atribuir um horário tal como o que foi solicitado pelo Trabalhador a todos eles, esse facto conduziria ao fim da operação de voo (e, assim, da própria ...), já que rapidamente a empresa deixaria de ter pilotos e comandantes disponíveis para voar quaisquer voos que não fossem de ida e volta.

35. Com efeito, não pode o Trabalhador olvidar-se que todos os trabalhadores que exercem funções de Piloto e de Comandante têm também o direito a conciliar a sua vida familiar com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que as escalas de serviço sejam, como já foi referido, rotativas, por forma a que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais com responsabilidades familiares.

36. O deferimento do pretendido pelo Trabalhador iria, inevitavelmente, colocar os seus colegas na posição de também poderem legitimamente trabalhar de acordo com o mesmo “horário flexível”, já que a ... não poderia simplesmente aceitar o pedido do Trabalhador e recusar todos os restantes (que serão tão ou mais atendíveis); nesse cenário, a ... teria mais de 900 trabalhadores que só fariam voos de ida e volta.

37. Ora, como o Trabalhador sabe, não é possível que todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos (sobretudo aqueles que, como o Trabalhador, têm apenas uma criança a cargo já com 8 anos) apenas façam de voos de ida e volta, já que os voos diurnos são apenas uma parte da operação.

38. Mais, o Trabalhador refere na sua apreciação da recusa do pedido que não percebe a complexidade de se lhe atribuir apenas voos de ida e volta porque existem ‘centenas’ deles; neste tocante, o Trabalhador esquece-se que essas “centenas” de voos efetivamente incluem pernoita, já que continuam para destinos que implicam pernoita, e que para que o mesmo apenas faça a “parte” diurna terá que existir outro Comandante que o substitua no período da noite.

39. Por exemplo, se o Trabalhador operasse o voo ..., o mesmo sabe que esse voo seguiria para ..., onde seria suposto pernoitar. O facto de o Trabalhador exigir que a ... tenha que substituir o Comandante a meio deste circuito faz, não só, com que a taxa de utilização do próprio Trabalhador resulte muito diminuída, como também que tenha que existir outro Comandante que seja sobrecarregado com mais voos em período nocturno.

40. Como o Trabalhador também sabe, os voos em período nocturno são mais limitativos, já que um Comandante apenas pode fazer 3 (três) voos nocturnos numa semana e, ainda assim, a legislação aplicável implica que a ... lhe faculte uma folga entre algum destes voos.

41. Assim, se imaginarmos que a ... acede ao pedido do Trabalhador e, inevitavelmente, a todos os outros que legitimamente se poderão seguir, facilmente se percebe que a Empresa deixará de conseguir gerir a operação de voo, por falta de pilotos e comandantes disponíveis para assegurar os voos existentes.

42. Face ao exposto, torna-se evidente que o trabalho desenvolvido pelos Pilotos e Comandantes na ... não se coaduna com o chamado trabalho “das 9h às 17h”, porque simplesmente não existe organização / planeamento de voos, nem boa-vontade do empregador ou força de trabalho disponível, que permitam ter mais de 900 pilotos e comandantes (em 1218) a trabalharem das “9h às 17h” e depois outros 200 trabalhadores a fazerem todos os voos que impliquem pernoita.

43. Por fim, nunca é demais recordar que a ... foi necessariamente redimensionada (através do processo de reestruturação amplamente noticiado) para o número de pilotos e comandantes necessários à operação. Caso o Trabalhador passe a trabalhar, por mês, metade das horas que habitualmente trabalha, a ... não tem, neste momento, simplesmente outra pessoa para o substituir.

44. Tendo isto presente, não se mostra possível conceder ao Trabalhador um regime de horário flexível, porquanto, a área em que o mesmo se encontra integrado — voo /navegação — opera em laboração contínua e estão organizadas escalas de serviço em rotação contínua para assegurar o seu normal funcionamento.

45. Os actuais Comandantes são integralmente distribuídos pelos diversos voos definidos na área e não se mostra possível conjugar neste sistema qualquer outra modalidade de horário, designadamente a existência de horários fixos ou, muito menos, flexíveis.

46. A concessão de um horário flexível ao Trabalhador conduziria ao bloqueio completo da escala de rotatividade no serviço de voo, pondo em causa a área core da empresa (verdadeiramente, o seu negócio) e, conseqüentemente, o seu normal e adequado funcionamento no seu todo.

47. Bem como implicaria a imposição a vários trabalhadores de uma mudança de horário que os impediria de trabalhar em voos diurnos, uma vez que os mesmos estariam permanentemente ocupados pelo Trabalhador, o que é inaceitável.

48. A única alternativa teórica, de forma a atender ao pedido, seria a ... criar um posto de trabalho apenas para o Trabalhador, com um horário especial — fixo, numa escala diurna que não só deve ser rotativa, como também se encontra já preenchida sucessivamente por outros trabalhadores.

49. Ademais, a aplicação de um horário flexível, cuja definição, recorde-se, se encontra inequivocamente prevista no Código do Trabalho, poderia implicar que, de forma totalmente inesperada, em qualquer dos períodos previsto para entrada e saída do Trabalhador, o voo se encontrasse com excesso de comandantes ou sem qualquer comandante que o assegurasse.

50. A aceitação da pretensão do Trabalhador implicaria uma das seguintes consequências inevitáveis: (a) a afectação maioritária e/ou exclusiva a voos nocturnos por outros Comandantes da empresa; ou (b) a contratação de um Trabalhador que pudesse assegurar o período em que o Trabalhador ao abrigo do regime de horário flexível não se encontrasse.

51. Ora, nenhuma destas opções se mostra viável, tendo em conta, desde logo, que a ora Reclamante se encontra num processo de reestruturação com diretrizes rigorosas e públicas.

52. Assinale-se ainda, em reforço dos fundamentos supra, a jurisprudência relativa a situações idênticas.

53. Note-se, por exemplo, que o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010, referente ao proc. n.º 123109.OTTVNG.P2, disponível para consulta em www.dgsi.pt, a propósito de uma eventual colisão de direito refere: 'ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 451 do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário”.

54. Para além do citado Acórdão, em idêntica situação, entendeu já esta Comissão ser de alterar o sentido de um Parecer Prévio, considerando que, perante factos idênticos aos que agora são avançados: “C-) a fixação de um horário fixo levaria a uma alteração significativa na organização dos turnos que deverá ser enquadrada como razão imperiosa do funcionamento da empresa”. (cf. Resposta a Reclamação do Parecer n.º 122/CITE/2014; Proc. n.º 356FH12014, de 14 de Julho de 2014).

55. Nestes termos, conclui-se o seguinte: (a) O pedido do Trabalhador ... não é uma efectiva solicitação de horário flexível, nos termos dos artos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que não poderá ser atendida como tal; (b) O fundamento e razões invocadas pelo Trabalhador ... não legitimam a sua pretensão de ter um horário fixo diurno, nem de definição de descansos semanais fixos, coincidentes com os sábados e domingos; (c) O modelo de funcionamento da ..., e as exigências regulamentares e de serviço público que lhe são impostas, determina que, na área da de voo, sejam organizadas escalas de serviço, o que se mostra incompatível com a implementação de efectivos horários flexíveis; (d) Nos termos do disposto no art.º 189.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Procedimento Administrativo, deverá ser deferido o pedido de suspensão dos efeitos do parecer prévio desfavorável anteriormente proferido.

56. A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes, bem como produzir prova adicional. Termos em que deverá ser deferida a presente Reclamação, revogando-se a anterior decisão e substituindo-se a mesma por Parecer Favorável à decisão da ... de intenção de recusa da concessão de regime de horário flexível ao Trabalhador ...”

1.2. Por ofício datado de **19.04.2022**, com a referência S – 3374/2022, a CITE deu conhecimento ao trabalhador ... do teor da reclamação apresentada pela entidade empregadora, que ficou igualmente notificado para, querendo, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 192º, nº1 e 87º do Código de Procedimento Administrativo, alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos.

1.3. Por ofício igualmente datado de **19.04.2022**, com a referência S- 3379/2022, a CITE deu nota à entidade empregadora de que: “(...) sob a epigrafe “efeitos das impugnações de atos administrativos” dispõe o artigo 189.º do Código de Procedimento Administrativo, o seguinte: 1 - As impugnações administrativas necessárias de atos administrativos suspendem os respetivos efeitos. 2 - As impugnações facultativas não têm efeito suspensivo, salvo nos casos em que a lei disponha

o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público. 3 - A suspensão da execução pode ser pedida pelos interessados a qualquer momento, devendo a decisão ser tomada no prazo de cinco dias. 4 - Na apreciação do pedido, deve verificar-se se as provas revelam uma probabilidade séria de veracidade dos factos alegados pelos interessados, devendo ser decretada, em caso afirmativo, a suspensão da execução.

Nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, se o parecer da CITE for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. A este respeito, tem sido defendido que, de acordo com a redação deste nº 7 do artigo 57º, o parecer da CITE, quando seja desfavorável ao empregador, tem natureza constitutiva, ou seja, confere eficácia imediata ao pedido do trabalhador (v. Francisco Liberal Fernandes, O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, 2018, p. 41), podendo a entidade empregadora, querendo, recorrer judicialmente a fim de obter sentença que lhe reconheça a existência de motivo justificativo para recusar a pretensão do trabalhador. Significa isto que, “havendo parecer desfavorável da CITE, a recusa do empregador apenas adquire eficácia na sequência de decisão judicial que sancione os motivos invocados” (idem) .(...)”

1.4. E nesse sentido “(...) considerada a natureza constitutiva do Parecer reclamado, e o efeito meramente devolutivo da sua impugnação, e considerando ainda a natureza dos interesses tutelados pelas normas jurídicas em causa (...)” indeferiu a pretensão da Reclamante que, querendo, obter judicialmente o reconhecimento judicial da existência do motivo justificativo da recusa da pretensão do trabalhador.

1.5. Por comunicação eletrónica de 11.05.2022, com o registo de entrada E- 4204/2020, veio o trabalhador pronunciar-se relativamente à reclamação apresentada, nos seguintes termos:

“Tendo sido notificado do Ofício identificado assunto, na sequência da reclamação ao Parecer n.º 221/CITE/2022, de 30 de março de 2022 apresentado pela entidade empregadora ... (“...”), vem o ora trabalhador, nos termos e para os efeitos dos artigos 192.º, n.º 1 e 87.º do Código de Procedimento Administrativo (“CPA”), expor a V. Exas. o seguinte:

1. Notificada do Parecer emitido por essa Comissão, veio a ... apresentar a sua Reclamação, o que fez nos termos melhor constantes e transcritos do Ofício notificado ao trabalhador.
2. Conforme melhor demonstraremos, não pode a Reclamação apresentada pela ... merecer qualquer acolhimento, devendo a mesma ser indeferida. Vejamos,
3. O trabalhador requereu, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (“CT”) que fosse concedido horário flexível, mais precisamente que “em sede de planeamento, a escala mensal seja constituída por voos de ida e volta e, sempre que possível, em regime de equidade com os colegas, as folgas me sejam atribuídas aos fins de semana.” (sublinhado nosso)
4. O que fez, refira-se, em razão da necessidade de prestar assistência à filha com 8 anos de idade, com quem declarou viver em regime de comunhão de mesa e habitação, em observância dos artigos 56.º e 57.º do CT.

5. Entende assim a entidade empregadora não dever ser concedido o requerido horário flexível, alegando, mais precisamente, o seguinte:
- a. O pedido formulado pelo trabalhador não corresponde a uma efetiva solicitação de horário flexível, mas antes a um pedido de determinação de um horário fixo diurno, o qual se reconduz a uma “vontade de ocupar apenas os voos que tenham lugar no período diurno de cada dia.”; b. Não cabe à CITE pronunciar-se sobre solicitação de horários de trabalho fixos;
 - c. O pedido de gozo das folgas ao fim-de-semana não tem cabimento naquilo que é legalmente definido como horário flexível;
 - d. O facto de os trabalhadores com a categoria profissional de Comandante desenvolverem a sua atividade integrados em escalas de serviço impede a ... de conceder horários fixos aos trabalhadores ligados ao pessoal navegante, uma vez que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho;
 - e. O pedido de horário flexível não é enquadrável em qualquer escala de serviço;
 - f. Se a ... aceitasse o requerido pelo trabalhador, tal redundaria na impossibilidade de o trabalhador trabalhar o número de dias esperados de um comandante num mês, porquanto esgotaria o número máximo de horas de voos passíveis de serem realizados, ficando a trabalhar muito menos dias do que atualmente;
 - g. Caso a ... aceitasse atribuir um horário tal como o requerido a todos os pilotos com filhos menores, isso reconduziria ao fim da operação de voo;
 - h. Existem outros trabalhadores com a categoria profissional de Comandante que também têm direito a conciliar a sua vida familiar com a vida profissional, donde resulta uma necessidade de rotatividade das escalas; i. Não é possível que todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos façam apenas voos de ida e volta; j. A concessão de um horário flexível do trabalhador conduziria ao bloqueio completo da escala de rotatividade no serviço de voo, comprometendo a empresa no seu funcionamento.
6. Salvo o devido respeito, a posição da ... padece de erros na aplicação do direito.
7. Em primeiro lugar, contrariamente ao referido pela ..., o trabalhador não procedeu a nenhum pedido de determinação de um horário fixo diurno, antes requerendo que a sua escala mensal fosse constituída por voos de ida e volta, o que corresponde a uma indicação da amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional.
8. Ora, o n.º 2 do artigo 56.º do CT estabelece que “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.” Ora, atenta a letra da lei, e mais considerando o pretendido pelo trabalhador, daí se conclui que este visou dar uma margem de atuação e manobra maior à sua entidade empregadora, pois apenas requereu que a sua escala mensal fosse constituída por voos com ida e regresso agendados para o mesmo dia, não requerendo, contrariamente ao sugerido pela ..., que os seus voos tivessem lugar apenas no período diurno de cada dia.
9. O trabalhador atuou por consideração às disposições legais previstas no CT, não estando em causa qualquer indicação de horário fixo. Atente-se, a este propósito, no que foi decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15.11.2021 (processo n.º 2731/20.0T8MAI.P1), disponível em www.dgsi.pt, o qual, embora debruçando-se sobre caso distinto, abordou a presente questão: “I - Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador – naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador – determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário. (...) III - Deste modo, não se pode, sem mais, qualificar como um pedido de atribuição de um horário fixo o que decorre da indicação feita pelo Réu, por escrito, à Autora de um horário de segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 06h00 e as 17h00, com descanso ao sábado e ao domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que o primeiro possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstância de ter dois filhos menores nascidos em 26.11.2012 e 27.09.2017, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.” (destaque e sublinhado nosso)
10. Caberá, assim, à ..., dentro da amplitude horária requerida pelo trabalhador, atribuir uma escala mensal de serviço que não implique, apenas, pernoita.
11. Por outro lado, o pedido do trabalhador é realizado apenas por referência ao planeamento, o qual não engloba as assistências.
12. Pelo exposto, não corresponde também à realidade o que refere a ... quando diz que o pedido de gozo das folgas ao fim-de-semana não tem cabimento naquilo que é legalmente definido como horário flexível.
13. Uma vez mais, não é também isso que é requerido pelo trabalhador: o que é requerido é que “sempre que possível, em regime de equidade com os colegas, as folgas me sejam atribuídas aos fins de semana.” Aliás, o pedido do trabalhador foi feito tendo precisamente em vista garantir a igualdade entre colegas, garantindo apenas a aplicação de critérios de equidade aquando da distribuição de escalas aos fins de semana.
14. Ao abrigo do disposto no artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho (“CT”), “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”
15. De igual modo, estabelece o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa (“CRP”) que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.
16. Ora, o horário flexível é precisamente um reflexo dos princípios e dos deveres legalmente consagrados, pelo que, a entidade empregadora sempre deverá garantir e proporcionar ao trabalhador as condições de trabalho que favoreçam a

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no artigo 127.º, n.º 3 do CT e 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP.

17. As condições de trabalho, em concreto, o modo, o tempo e o local, devem favorecer a compatibilização da vida familiar e pessoal com a situação profissional do trabalhador.

18. Assim, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT, o empregador apenas poderá recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa [ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável], o que, salvo o devido respeito, não resulta demonstrado.

19. Refere a ... que o facto de os trabalhadores com a categoria profissional de Comandante desenvolverem a sua atividade integrados em escalas de serviço impede a entidade empregadora de conceder horários fixos aos trabalhadores ligados ao pessoal navegante, uma vez que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho.

20. Em síntese, alega a entidade empregadora que o pedido de horário flexível não é enquadrável em qualquer escala de serviço, o que não pode merecer qualquer concordância.

21. Fosse essa a intenção do legislador, a de limitar a aplicação e concessão de horários flexíveis aos trabalhadores com regime de horário por escalas, tal resultaria expressamente consagrado na lei, o que não sucede. Daqui se conclui não poder ser restrito o referido direito nos termos pretendidos pela ..., porquanto tal consubstanciaria uma limitação discriminatória, infundada e desproporcional dos direitos constitucionais do trabalhador.

22. Por outro lado, e considerando as regras e critérios a que obedece a elaboração das escalas, afigura-se perfeitamente adequado e possível a referida elaboração por consideração às necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, não tendo a ... efetivamente alegado e/ou demonstrado qualquer impossibilidade real nesse sentido.

23. Acompanhamos o entendimento sufragado nos Acórdãos constantes do Parecer da CITE, mais precisamente, nos pontos 2.43 e 2.44, em particular na parte em que se referem que "(...) pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares do trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível." E "(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

24. Alega ainda a entidade empregadora que "dadas as limitações regulamentares existentes, se na prática a empresa aceitasse atribuir ao Trabalhador apenas voos de ida e volta, tal redundaria na impossibilidade de o Trabalhador trabalhar o número de dias esperados de um Comandante num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voos passíveis de serem realizadas) ficando a trabalhar muito menos dias do que atualmente." (sublinhado nosso).

25. Sucede que, não concretiza a ... as regras e limitações regulamentares a que se refere.

26. Por outro lado, não se compreende o alcance da alegação da mesma ao referir que caso se atribuisse ao trabalhador apenas voos de ida e volta, ficaria a trabalhar muito menos dias do que atualmente; o critério para recusa da atribuição do horário flexível numa poderá assentar numa alegada hipótese de diminuição dos dias de ocupação de um trabalhador, quando demonstrado que este sempre trabalharia as horas contratualizadas e cumpriria com os seus deveres laborais. Mais: não corresponde também à realidade que a atribuição de um horário flexível implicasse uma diminuição dos dias de ocupação, porquanto isso sempre dependeria – como com todos os trabalhadores -, da distribuição em escalas determinada pela entidade empregadora.

27. Concordamos, assim, com o entendimento da CITE, ao referir que a recusa da ... assentou, somente, em hipóteses abstratamente consideradas, porquanto, em nenhum momento foi, por aquela, alegado um motivo suficientemente válido e concretizado que permita concluir pela legitimidade de recusa do pedido de horário flexível, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT.

28. Por último, alega ainda a entidade empregadora que, caso aceitasse atribuir um horário tal como o requerido a todos os pilotos com filhos menores, por consideração ao universo de trabalhadores da ..., isso reconduziria ao fim da operação de voo, o que, uma vez mais, representa um argumento sem qualquer validade jurídica.

29. A sobredita alegação corresponde somente a uma suposição, sem qualquer fundamento e/ou demonstração fáctica, a qual não é evidentemente suficiente para justificar a recusa da entidade empregadora, porquanto esta, reitera-se, apenas com base em circunstâncias relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o poderia fazer.

30. Por outro lado, a sobredita suposição parte ainda de uma premissa, também ela, infundamentada e totalmente abstrata, de que todos os tripulantes com responsabilidades familiares iriam proceder à apresentação de um pedido de horário flexível exatamente nos mesmos termos requeridos pelo trabalhador requerente, quando é por demais evidente, que tal não corresponde à realidade; à semelhança também do referido pela CITE, as dinâmicas familiares não são todas iguais, pelo que nada permite concluir no sentido pretendido pela ...

31. Mais: mesmo perante a eventual apresentação de pedidos de horário flexível pelos restantes trabalhadores com responsabilidade familiares nos termos requeridos pelo trabalhador requerente, tal nunca poderia constituir fundamento de recusa à sua pretensão. Nesta hipótese, sempre caberia à entidade empregadora conceder os horários requeridos, na medida do possível e necessário, com recurso à equidade.

Pelo exposto, encontrando-se o pedido do trabalhador requerente conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e mais considerando não ter sido alegado pela entidade empregadora qualquer circunstância impeditiva relacionada com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador

por este ser indispensável, deve o pedido de horário flexível ser concedido, mantendo-se a decisão da CITE, devendo, consequentemente, a impugnação apresentada pela ... ser indeferida.”

Cumpre decidir,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O pedido do trabalhador, enviado à entidade empregadora em 10 de fevereiro de 2022 foi elaborado nos seguintes termos:

“Solicito novamente a prestação de trabalho em horário flexível nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

Para os devidos efeitos, e no cumprimento do ponto 1 do artigo 57º declaro o seguinte:

Pretendo a partir do mês de Março prestar o trabalho em regime de horário flexível, por um período de um ano.

Para tal declaro que a minha filha, ..., de 8 anos de idade, vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação.

O horário flexível, neste caso, ao abrigo do artigo 56º, ponto 2 e considerando o ponto 3 do mesmo artigo, que, em sede de planeamento, a escala mensal seja constituída por voos de ida e volta e, sempre que possível, em regime de equidade com os colegas, as folgas me sejam atribuídas aos fins de semana. Relembro que existe o parecer 474/CITE/2017, que junto em anexo, onde a CITE manifesta a recusa da pretensão por parte da ... de não atribuir o horário ao trabalhador.”

2.2. Considera a entidade empregadora que nos termos do disposto na Lei Orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21/08), a esta Comissão, na prossecução das suas atribuições, e no âmbito das suas funções próprias e de assessoria cabe, de acordo com o previsto no art.º 3, al. d): emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a Trabalhadores com filhos menores de 12 anos”.

2.3 Mais considera que, a CITE, de acordo com o previsto no art.º 266º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, está subordinada à Constituição e à Lei e deve actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

2.4. E neste sentido que o pedido formulado pelo Trabalhador, pese embora seja designado de pedido de horário flexível, se trata de um pedido de determinação de um horário fixo diurno, e que não cabe em nenhuma das atribuições da CITE, de acordo com a sua Lei Orgânica, emitir pareceres sobre a solicitação de horários de trabalho fixos, pelo que se impunha a escusa da CITE a emitir Parecer Prévio, neste caso em concreto, uma vez que o pedido do Trabalhador não encontrava

correspondência no regime legal, nem a emissão de tal parecer caberia nas funções e atribuições desta Comissão.

2.5. Não assiste razão à empregadora, desde logo porque nem o pedido do trabalhador que supra transcrevermos consiste num pedido de horário fixo, nem a CITE em momento algum extravasou o âmbito das suas competências. Senão vejamos,

2.6. O artigo 56.º do Código do Trabalho é corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a determinados dias da semana, sobretudo quando o período normal de trabalho se estende aos sete dias da semana e é permanente.

2.7. Conciliação que de resto, se impõe como um dever da entidade empregadora nos termos do artigo 127º, n. 3 do Código do Trabalho, e que obriga o empregador ao dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.8. Ora, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que "por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", **não distingue nem dias da semana, nem tipos de profissões, nem formas de organização de tempos de trabalho, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir.**

2.9. É por isso natural que, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana, como no caso em apreço, o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, também a esse ou a esses dias.

2.10. Aliás, o n.º 4 do artigo 56.º do CT dispõe que "o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas", circunstância que a nada obsta ao pedido apresentado.

2.11. De resto, o pedido elaborado e apresentado pelo trabalhador, no caso concreto, é suficientemente amplo para que a entidade empregadora possa elaborar o horário de trabalho nos termos do n.º 3 do referido artigo 56.º, condescendendo, além disso, *no que possa no que possa ser determinado em regime de equidade com os demais colegas* (sublinhado nosso).

2.12. Nos termos do n.º 1 do artigo 24.º do CT, o/a trabalhador/a tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, designadamente, no que se refere às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, da situação familiar, situação económica, ou condição social, ou, acrescenta-se, da atividade profissional, **devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.**

2.13. Ainda nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do CT "o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior".

2.14. Estas normas que decorrem dos princípios constitucionais consagrados na alínea d) do artigo 9.º e no artigo 13.º, ambos da CRP, concretizam em particular o direito dos/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho possa abranger todos os dias da semana, em diversas formas de organização do tempo de trabalho, não serem discriminados/as, relativamente aos/às trabalhadores/as cuja atividade profissional abranja apenas os dias úteis de 2.ª a 6.ª feira.

2.15. Os/as referidos/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, também não podem ser discriminados/as relativamente aos/às trabalhadores/as que, tendo, igualmente, uma atividade profissional que abranja todos os dias da semana, têm uma situação familiar, ou uma situação económica, ou uma condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar.

2.16. Por isso, e pese embora o horário do trabalhador requerente possa não coincidir nos seus precisos termos com o tradicional horário de trabalho, entendemos que a organização dos tempos de trabalho do pessoal que desempenha as funções de tripulante quer técnico quer de cabine, (PNT, PNC) e que dependa de uma escala de serviço da qual constam ou devem constar, pelo menos, os períodos de duração diária e semanal do trabalho prestado, elaborada segundo as ditas regras

próprias da aviação civil, não está excluída da imposição das citadas normas legais e constitucionais, por via do que não temos igualmente razões para as excluir da aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, até porque a elaboração de tais escalas de serviço obedecerá a regras e critérios que poderão e deverão contemplar as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida profissional, conforme dispõe o artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho.

2.17. Neste contexto, **não assiste razão à Reclamante**, atendendo a que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, sublinhando novamente aliás que, relativamente às folgas semanais, solicita o mesmo, e cremos que com razoabilidade, que “(...) sempre que possível, em regime de equidade com os demais colegas, as folgas sejam atribuídas aos fins de semana.”

2.18. Quanto à reclamação da entidade empregadora no que respeita às **exigências imperiosas do funcionamento do serviço**, que descreve essencialmente nas alegadas funções do trabalhador, seja por impossibilidade de os comandantes estarem integrados em horários flexíveis por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, cumpre realmente referir que **se mantém tudo o que foi referido no parecer objeto de reclamação**.

2.19. Mantemos o entendimento de que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, **não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, (por este trabalhador em concreto) ponha em causa esse funcionamento**, uma vez que o referido trabalhador conhecendo as contingências da sua profissão de piloto, pede apenas que a escala mensal seja constituída por voos de ida e volta e, sempre que haja disponibilidade de serviço, e não em exclusivo, ou seja, em regime de equidade com os colegas, que as folgas sejam coincidentes com alguns dias de fim de semana.

2.20. A entidade empregadora aqui Reclamante volta a apresentar argumentos conclusivos, e meramente genéricos, não concretizando p. ex. os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por este trabalhador em concreto.

2.21. Neste pressuposto diríamos que compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a

plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

2.22. As alegações da entidade empregadora respeitantes a outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos são igualmente irrelevantes na medida em que, como deixamos explícito no parecer reclamado, o direito do trabalhador solicitar um pedido de horário flexível não fica dependente de existirem, ou não, outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, não correspondendo este argumento a nenhuma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

2.23. Entendemos, por isso, que a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.

2.24. Competindo-lhe, por outro lado, demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando assim os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente e assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido, o que, repita-se, não demonstrou.

2.25. Assim, e sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos, não resultando da exposição do Reclamante a invocação de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, pois limita-se aquela entidade a alegar a inexistência de qualquer obrigação legal da sua parte de atribuição do horário solicitado por entender que o pedido não tem enquadramento no disposto no n.º 2 do supra citado art.º 56.º, então, o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do mesmo diploma legal, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

2.26. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 221/CITE/2022 não se procedendo à alteração do mesmo.

2.27. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 221/CITE/2022.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JUNHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.