

PARECER Nº 467/CITE/2022

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 2152-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 24.06.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Oficial Piloto.

1.2. Por documento escrito, datado de 12.05.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor Diretor,

..., Oficial Piloto n.º ..., vem, ao abrigo do artigo 57º da Lei n.º 7/2009, de 12.02.2009, solicitar a V Exa. autorização de trabalho em regime de horário flexível até ao dia 04 de março de 2027.

Pretende assim a Requerente ser escalada apenas para voos sem pernoita fora do local de origem (Lisboa), sem, no entanto, comprometer o seu horário de trabalho.

Com este pedido, a Requerente não está a solicitar uma definição específica do horário de trabalho no que ao seu início e termo se refere, aceitando a programação de voos em horários noturnos, embora como referiu, sem pernoita.

A ... opera diariamente em voos onde os tripulantes não são escalados para pernoita, não sendo por isso necessário criar ou adaptar qualquer serviço já existente para permitir atribuir-lhe um regime excepcional.

Para o efeito, segue a composição do agregado familiar da Requerente, composto por:

- ..., portador do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 18/04/2029, emitido pela República Portuguesa, nascido em .../1983*
- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 22/03/2029, emitido pela República Portuguesa, nascida em .../1987*
- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 12/03/2024, emitido pela República Portuguesa, nascida em .../2014*

- ..., portador do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 12/03/2024, emitido pela República Portuguesa, nascido em .../2016

- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até 14/03/2024, emitido pela República Portuguesa, nascida em .../2019

Assim, o agregado familiar é constituído por 5 elementos, 2 progenitores (pai e mãe) e 3 descendentes (2 filhas e 1 filho), sendo que todos os descendentes são menores de 12 anos e vivem em comunhão de mesa e habitação com os progenitores, e em território nacional os progenitores não dispõem de qualquer apoio familiar, uma vez que têm a avó paterna a residir em Itália e a materna em França, ambas com diagnóstico de doenças prolongadas e incapacitantes, impedidas também por isso de prestar qualquer apoio ou auxílio aos seus netos.

A Requerente (Oficial Piloto) e o marido (Piloto Comandante) trabalham ambos para a ... com horário de trabalho relativo às funções desempenhadas e por turnos e pernoitas. O Progenitor (Pai) não está abrangido por qualquer redução ou limitação de turnos ou tempo de trabalho, daí que a pretensão seja apenas da Requerente e tenha como objetivo a prestação de um acompanhamento adequado aos menores; estar presente, pelo menos em parte do dia, em períodos de doença ou necessidade de acompanhamento clínico para definir terapias e cuidados necessários aos mesmos; prestar um apoio logístico adequado às suas necessidades; reduzir ao máximo imprevistos não coordenáveis a distância e que possam levar em caso extremo à sua ausência, por vezes com pouco ou sem pré-aviso para com o empregador e assim evitar o recurso a medidas de Proteção Social para assistência familiar.

Face ao exposto, requer a V Exas. autorização de trabalho em regime flexível, pelos motivos supra invocados.

JUNTA: documentos de identificação de todos os membros do agregado familiar, comprovativo de morada e comprovativo da composição do agregado familiar.

Pede e espera Respeitosamente, deferimento”

1.3. Por correio electrónico, em 01.06.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que não lhe fossem atribuídos voos que implicassem pernoita, até ao dia 4 de Março de 2027.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender, (i) que este não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, e (ii) que a aceitação do horário flexível por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

Com efeito, note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, (PNT, PNC) não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação.

Na prática, se a empresa aceitasse atribuir-lhe apenas voos de ida e volta, tal redundaria na impossibilidade de V. Exa. trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voos passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 voos de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período de tempo V. Exa. consumiria uma média de 30/35 horas de voo. Desta forma, ao fim de duas semanas, V. Exa. teria esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, pelo que apenas trabalharia 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Atendendo a que na ..., num universo de 1218 pilotos e comandantes, aproximadamente 965 têm filhos menores de 12 anos, a atribuição de um horário tal como o que foi solicitado por V. Exa. a todos eles, redundaria no completo entorpecimento da operação de voo, já que rapidamente a empresa deixaria de ter pilotos e comandantes disponíveis para voar.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os pilotos não estejam limitados a voos de ida e volta, já que só desta forma (com estadias e night stops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, podendo esta semana ser repetida ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de voo permitidas mensalmente (atingindo-se, em vez dos 10 dias, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho no mês).

Acresce que, caso a ... lhe concedesse o horário que pretende, V. Exa. ficaria de igual forma limitada no que respeita às nomeações do serviço de assistências já que, sempre que V. Exa. se encontrasse de assistência planeada e um colega com um voo com pernoita não pudesse comparecer, a nomeação não seria possível, dada a restrição.

No limite, esta situação conduziria a que também as assistências tivessem que ser excluídas do planeamento de V. Exa., gerando também nesta vertente a necessidade de a ... a substituir.

Note que o número de comandantes e pilotos ao serviço da ... se encontra, como é expectável, dimensionado para uma média de dias de trabalho mensal correspondente a 15/20 horas de voo por semana. Assim, caso todos os pilotos com filhos menores de 12 anos decidissem, neste momento, que apenas fariam voos de ida e volta, a empresa simplesmente não teria forma de continuar a operar.

Acresce que muitos dos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita fora - o que V. Exa. pretende excluir dos seus planeamentos - e que tal implicaria não só uma baixa

de produtividade para os pilotos envolvidos, como inclusivamente um acréscimo significativo de custos para a empresa, pois que se imporia à ... pagar per diems a dois pilotos, em vez de a um só.

Acresce que, por imposição legal, os pilotos apenas podem efectuar três períodos noturnos por semana, o que implica que os mesmos pernoitem fora da base e tenham folga entre o segundo e o terceiro período noturno, para que possam ser utilizados mais dias na semana, ou até que tenham obrigatoriamente folga entre o segundo e o terceiro período noturno se o primeiro e segundo períodos noturnos forem consecutivos.

Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir pilotos afectos a cobrir os períodos nocturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas no parágrafo anterior, também a produtividade e a taxa de utilização desses tripulantes sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade.

A isto acresce o facto de que, dada a redução dos recursos humanos da empresa operada nos últimos anos, o quadro de pilotos disponíveis para satisfazer as necessidades da operação de voo da ... se encontra adaptado às mesmas ("à medida"), não sendo possível a sua redução e assim prescindir do trabalho de V. Exa., sob pena de prejudicar a viabilidade e resposta a essas necessidades. V. Exa. não é, por isso, passível de ser substituída.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos pilotos com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias a contar da receção da presente comunicação, para, querendo, apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momento e na expectativa da sua compreensão, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos"

1.4. Em 03.06.2022, via CAR, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Exma. Senhora Diretora,

..., Oficial Piloto n.º ..., vem, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57º do CT, apresentar a sua apreciação à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57º da Lei 7/2009, de 12.02.2009, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Pese embora a Requerente não tenha solicitado, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, precisamente para não colocar em causa o regular funcionamento da operação de voo, e consequentemente o funcionamento do negócio core da empresa, o que pretende, com base na boa fé e bom senso que deve operar entre ambas as partes, é que programação dos voos seja sem pernoita, deixando assim ao critério da entidade empregadora a possibilidade de esta elaborar o seu horário flexível.

2. Assim, aceita voar em períodos noturnos ou circadianos, em voos noturnos de ida e volta (como exemplo, voos para África), sem solicitar operar em dias definidos.

3. A propósito, como é do conhecimento de V. Exa., a Requerente, logo após o termo da licença de Maternidade, e já ao abrigo do protocolo da Amamentação, tem operado em regime de ida e volta, sem nunca ter comprometido ou posto em causa o regular funcionamento da operação de voo, como alega V. Exa. vir a ser possível com o referido pedido.

4. E por isso, não pode deixar de não concordar com a posição de recusa e fundamentação para a mesma no que a este ponto se refere.

5. Por outro lado, e no que às regras próprias da aviação se refere, a Lei 7/2009 não exclui os trabalhadores da aviação.

6. O Decreto-Lei 25/2022, as ... (... - ...), o Acordo de Empresa e o Acordo Temporário de Emergência que regulamentam este sector em específico não se sobrepõem à referida Lei, não retirando por isso os direitos ou benefícios sociais concedidos aos trabalhadores.

7. Em abono da verdade, a aceitação da empresa na atribuição à trabalhadora de voos de ida e volta, não impossibilita o número de dias de trabalho efetivo num mês comparativamente com os pilotos não abrangidos por esses voos.

8. Isto por que, analisando os últimos 6 meses de trabalho da Requerente, é possível verificar que a mesma realizou o mesmo número de perdiems que os outros colegas da Frota ...

9. Senão vejamos:

- em Janeiro de 2022, a trabalhadora teve 12 dias de folga;
- em Fevereiro, 13 dias de folga;
- em Março, 7 dias de folga, mas porque gozou 13 dias de férias;
- em Abril, 11 dias de folga;
- em Maio, 12 dias de folga;
- e em Junho, 11 dias de folga;

Todos estes dias de folga estão dentro da média da frota, e por vezes até com menos dias de folga, pois da observação feita ao planeamento de outros pilotos, verifica-se que existem 13 ou 15 dias de folga.

10. Acresce ainda que o 1º trimestre de 2022 foi bastante afetado pela situação pandémica que vivemos.

11. Contudo, nos termos do acordo em vigor, os dias de folga mínimos a serem planeados a um piloto é de pelo menos 10 ou 11 dias por mês, conforme o ciclo do trimestre, ou seja, 10/11/10 dias; 11/10/10 dias ou 10/10/11 dias.

12. Como já foi referido, em todos os planeamentos fixados no regime de ida e volta que está em curso em virtude de estar a amamentar, a Requerente nunca trabalhou apenas 10 dias por mês; e embora tenha aceite voos de operação noturna de ida e volta para África, isso nunca aconteceu por falta de planeamento da empresa.

13. Nesses voos, com uma duração média de 9 horas por "pairing", onde após é planeado o tempo de repouso, o repouso adicional e uma folga, ocupam no geral 5 dias. Assim, a média de horas diárias desses cinco dias são cerca de 1,8 horas, o que possibilita à empresa diluir as horas semanais a que se refere, contrariando assim a média de 30/35 horas em 5 dias úteis, uma vez que os voos referidos fazem parte da operação da empresa quase diariamente.

14. Mais, a Requerente solicita o enquadramento no regime de horário flexível porque: (1) tem 3 filhos todos menores de 12 anos, (2) o marido é piloto da ..., (3) não possui qualquer apoio familiar e (4) tem conhecimento que o número de colegas pilotos abrangidos por este regime é reduzido; e por isso, cumulados que estão estes fatores, entende que o seu pedido deve ser deferido.

15. A Requerente jamais solicitaria tal pedido se se encontrasse apenas preenchido um destes fatores, pois sempre pautou a sua conduta segundo as regras do bom senso e da boa fé.

16. Nas condições atuais em que se encontra (idas e voltas ao abrigo do protocolo de amamentação), a Requerente nunca esgotou o número de horas permitidas mensalmente e nunca se verificou que tenha trabalhado apenas 10 dias.

17. De facto, mesmo antes da situação pandémica, com uma operação sem restrições, a Requerente conseguiu cumprir o número de dias de trabalho igual ao dos outros pilotos, perto do máximo, sem nunca colocar em causa o funcionamento da empresa e necessidades de operação de voo.

18. Razão pela qual, quando V. Exa. refere 16 a 22 dias de trabalho, não parece ser possível, nem tão pouco permitido 22 dias de trabalho para nenhum piloto, uma vez que as folgas mínimas mensais são as referidas no ponto 11.

19. Relativamente à questão das nomeações do serviço de assistências invocada por V. Exa., também não pode merecer a total concordância da Requerente, isto porque existem mais colegas que estão de assistência.

20. Até por que, no regime em que atualmente se encontra (protocolo de amamentação), e que está a gozar pela terceira vez, sempre teve planeadas assistências onde foi chamada com regularidade, sempre para idas e voltas, sem que tenha feito qualquer pernoita.

21. O que significa que a empresa, em todos estes períodos, conseguiu, por um lado, enquadrar a situação da Requerente nas assistências em que se encontrava; e por outro, nunca colocar em causa o bom funcionamento da mesma.

22. E por isso, não pode concordar com a afirmação de que tal situação conduziria à exclusão das assistências do seu planeamento, uma vez que na presente data continuam a ser planeadas e não tem constituído qualquer impedimento para a empresa.

23. Em relação à alegada suposição de V. Exa. no que se refere à possibilidade de todos os comandantes e pilotos solicitarem igualmente o regime de idas e voltas e que isso inviabilizaria o funcionamento da empresa, não passa de uma mera suposição, como o próprio nome indica.

24. Deste modo, a situação da Requerente deve ser analisada com base em factos concretos e não em meras suposições.

25. Note-se que se verifica que os trabalhadores que operam no regime de idas e voltas ao abrigo do protocolo de amamentação, têm uma taxa de esforço amplamente superior a planeamentos com estadia, razão pela qual vários pilotos com direito a este regime dele têm abdicado ao longo dos últimos anos, preferindo planeamentos "nigh stop" e com estadias.

26. Quanto aos voos em "paring" referidos, não pode a Requerente concordar com a justificação apresentada por V. Exa., uma vez que existem diariamente dezenas de voos de ida e volta que não se encontram conjugados com "parings" de estadia.

27. Até à data, tem-se verificado que nos voos planeados para a Requerente, o comandante de serviço também faz o mesmo voo (ida e volta), e não tem a seguir qualquer setor adicional que possa levar a uma pernoita, o que permite comprovar que estes "parings" de idas e voltas já existem e não são criados propositadamente para satisfazer as necessidades específicas de um determinado tripulante.

28. Importa também esclarecer os períodos noturnos semanais, os quais se aplicam igualmente, tal como previsto na lei, a idas e voltas, estadia e "night stop".

29. O que carece de rigor, é que a flexibilidade em noturnos é maior em voos de ida e volta do que na estadia, pois quase todos os regressos de estadia incluem todo ou em parte os períodos noturno e/ou circadiano."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i)

Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes moldes: *“Pretende assim a Requerente ser escalada apenas para voos sem pernoita fora do local de origem (Lisboa), sem, no entanto, comprometer o seu horário de trabalho.”*

3.2. Nos termos do art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, 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. Tal regime, integrado na subsecção IV daquele diploma legal sob a epígrafe “Parentalidade”, representa um desvio ao princípio da determinação do horário de trabalho pelo empregador, que se funda na tutela conferida à conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores-progenitores.

Ora, atendendo ao conteúdo do pedido da trabalhadora, verifica-se que não foram indicados aqueles limites horários. Tratando-se de um regime específico de organização dos tempos de trabalho, materializado na escolha, pelo trabalhador, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não pode a pretensão da trabalhadora, ao requerer ser escalada para voos sem pernoita em qualquer horário, ser enquadrada no regime constante do art.º 56º, do Código do Trabalho.

3.3. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta exposto supra.

3.4. Cumpre referir que, uma vez analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a entidade empregadora excedeu o prazo de 5 dias a que alude o nº5 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois tendo remetido a sua intenção de recusa via correio electrónico em 01.06.2022, e após o decurso do prazo para pronúncia da trabalhadora, teria de ter remetido o processo a esta Comissão até ao dia 14.06.2022.

3.5. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado pelo facto de não ter sido submetido o processo à apreciação desta Comissão dentro do prazo previsto no nº5 do art.º 57º (alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho), importa referir que, mesmo nestes casos, entende-se que a aceitação do pedido nos seus precisos termos só poderá operar caso o pedido formulado cumpra os requisitos legais.

3.6. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º, nº2 e 57º, nº1, do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)