

PARECER Nº 692/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 3449-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 16.09.2022, a CITE recebeu, via correio eletrónico, 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 correio eletrónico, em ..., a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Serve o presente para, ao abrigo do artigo 57º da Lei n.º 7/2009, de 12.02.2009, solicitar a V. Exas. 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 com uma definição específica de horário no que ao seu início e termo se refere, isto é, das 05 às 22 horas, sempre com saída e chegada a Lisboa.

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é de extrema importância para a Requerente e para o seu marido, também Piloto, que tentam assim promover uma mudança no binómio trabalho-família, alcançando assim um equilíbrio entre estes dois vetores.

Encontramos um conjunto de normas que vão no sentido da salvaguarda da vida familiar e profissional.

Conforme resulta da alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa:

“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.”

Também o artigo 68º da Constituição da República Portuguesa prevê 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. "

Assim, encontra-se constitucionalmente garantido que o trabalho não pode ser prestado em condições impeditivas da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

E, o artigo 56º do Código do Trabalho, reportado ao horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, prevê que:

"1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. 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."

Sendo ainda relevante mencionar que, nos termos do artigo 127º do mesmo Código a entidade patronal deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Importa salientar que, em 12 de julho de 2019, foi publicada a Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, a qual entrou em vigor 20 dias após a sua publicação, tendo os Estados-membros que transpor a mesma para o seu direito nacional até 2 de agosto de 2022.

Nos termos desta Diretiva, estabelecem-se requisitos mínimos que visam facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Nela se estabelece que os Estados-membros deverão adotar as medidas adequadas a garantir que os trabalhadores com filhos até, pelo menos, 8 anos de idade e que os cuidadores possam solicitar um regime de trabalho flexível que lhes permita ocuparem-se também da prestação de cuidados.

Aopera diariamente ... onde os ..., não sendo por isso necessário criar ou adaptar qualquer serviço já existente para permitir atribuir à Requerente este regime excecional.

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

- ..., portador do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., emitido pela República Portuguesa, nascido em ...

- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., emitido pela República Portuguesa, nascida em ...
- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., emitido pela República Portuguesa, nascida em ...
- ... ,portador do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., emitido pela República Portuguesa, nascido em ...
- ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., válido até ..., emitido pela República Portuguesa, nascida em ...

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 ...e a materna em ..., ambas com diagnóstico de doenças prolongadas e incapacitantes, impedidas também por isso de prestar qualquer apoio ou auxílio aos seus netos.

A Requerente (...) e o marido (...) 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 eletrónico, em ..., 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 lhe fossem atribuídos voos que se iniciem e tenham o seu termo entre as 05.00h e as 22.00h e que, conseqüentemente, não 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, que a aceitação do horário flexível por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

Com efeito, note que as funções de ..., quer técnico, quer de ..., (... , ...) 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

Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo ... escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os

Não são, pois, definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.

O que V. Exa. vem requerer é, como a ... não pode deixar de notar, na realidade um horário fixo, limitando a sua prestação de trabalho ao período compreendido entre as 05.00h e as 22.00h vindo sempre pernoitar em ..., o que não é manifestamente compatível com as funções que desempenha na presente data.

Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário flexível pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no

Adicionalmente, 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 ..., tal significaria que nesse período de tempo V. Exa. consumiria uma média de 30/35 horas de Desta forma, ao fim de duas semanas, V. Exa. teria esgotado o número máximo de ... 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 ..., já que rapidamente a empresa deixaria de ter

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os não estejam, já que só desta forma (...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas ..., podendo esta semana ser repetida ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de ... 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 ... já que, sempre que V. Exa. se encontrasse de a... planeada e um colega com ... 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, o que dificilmente conseguirá.

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 Assim, caso todos os pilotos com filhos menores de 12 anos decidissem, neste momento, que apenas fariam ..., a empresa simplesmente não teria forma de continuar a operar.

Acresce que muitos ... estão em ...ou seja, muitos estão integrados em - o que V. Exa. pretende excluir dos seus planeamentos - e que tal implicaria não só uma baixa de produtividade para ... envolvidos, como inclusivamente um acréscimo significativo de custos para a empresa, pois que se imporia à ... pagar ..., em vez de a um só.

Acresce que, por imposição legal, ... apenas podem efetuar 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.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização ..., dificilmente conseguirá a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita.

A ..., realiza ..., necessitando para o efeito de ..., (300 ... e 300).

Adicionalmente, necessita de 160 (80 ... e 80 ...) para assegurar a operação entre as 22.00h e as 05.00h, período em que realiza 80

Assim, a ... não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro ... que possa assegurar ... do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu.

Todas as 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 ...afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas supra, também a produtividade e a taxa de utilização desses ...sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da ... 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 ... 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 ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... 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.”

1.4. Em 12.09.2022, via correio eletrónico, 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. O horário solicitado pela Requerente não coloca em causa o regime de escalas como alegado, visto a Requerente apresentar um horário amplo onde a empresa consegue organizar as escalas em conformidade no que ao seu início e termo se refere.

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

3. Conclui-se, pois, que da apreciação de V. Exa. resulta claramente que apenas os trabalhadores com um horário “definido nos moldes ditos normais”, isto é, com um horário compreendido entre as 09:00 e as 18:00, podem solicitar o regime de horário flexível. O que não resulta da previsão do n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

4. O período referido pela Requerente e compreendido entre as 05:00 e as 22:00, não consubstanciam o início e fim do trabalho diário, até porque, nem o acordo de empresa, nem a lei o permitem. São apenas as horas de início e fim que devem ser indicadas segundo o decreto lei do horário flexível, dentro das quais a Requerente quer ver os ...

5. Os horários solicitados de início e fim (05:00 - 22:00) permitem a utilização conforme o ...e conforme as Sendo que por lei (mais restritivo que o próprio ...), o tempo máximo permitido com 4 ...é de 12:00 horas de trabalho. E por isso, entre os horários de início e termo solicitados pela Requerente existem 17 horas, ou seja, uma ampla margem para planear dentro do ..., e ainda sobram 5 horas para o tempo máximo previsto pelas leis

6. A propósito, como se disse anteriormente e 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 ..., como alega V. Exa. vir a ser possível com o referido pedido.

7. 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.

8. Em abono da verdade, a aceitação da empresa na atribuição à trabalhadora ..., não impossibilita o número de dias de trabalho efetivo num mês comparativamente com ... não abrangidos por

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

10. 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 ..., verifica-se que existem 13 ou 15 dias de folga.

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

12. Contudo, nos termos do acordo em vigor, os dias de folga mínimos a serem planeados a ... 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.

13. 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.

14. *É de sublinhar que a Requerente trabalha em regime de ida e volta há vários anos devido às licenças de amamentação dos seus 3 filhos. A operação da empresa nunca colapsou, mesmo em anos pré-pandemia, onde a ... operava com regularidade mais de ... por dia, número muito superior à operação atual, que ronda os*

15. *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 ... da ..., (3) não possui qualquer apoio familiar e (4) tem conhecimento que o número de ... abrangidos por este regime é reduzido; e por isso, cumulados que estão estes fatores, entende que o seu pedido deve ser deferido.

16. *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.*

17. *O número de ... em horário flexível é extremamente reduzido. Mesmo mães em período de amamentação optam por realizar ... porque estes últimos têm uma maior sobrecarga em termos de horário.*

18. *Nas condições atuais em que se encontra (... 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.*

19. *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 ..., perto do máximo, sem nunca colocar em causa o funcionamento da empresa e necessidades de*

20. *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 ..., uma vez que as folgas mínimas mensais são as referidas no ponto 10.*

21. *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.*

22. *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.*

23. *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.*

24. *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.*

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

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

27. *Note-se que se verifica que os trabalhadores que operam no regime de ... ao abrigo do protocolo de amamentação, têm uma taxa de esforço amplamente superior a planeamentos ..., razão pela qual vários ... com direito a este regime dele têm abdicado ao longo dos últimos anos, preferindo planeamentos*

28. *Quanto aos ... referidos, não pode a Requerente concordar com a justificação apresentada por V. Exa., uma vez que existem diariamente dezenas de ... que não se encontram conjugados com*

29. *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.*

30. *Importa também esclarecer os períodos noturnos semanais, os quais se aplicam igualmente, tal como previsto na lei, a ..., ... e ...*

31. *O que carece de rigor, é que a flexibilidade em noturnos é maior ... do que na estadia, pois quase todos os ... incluem todo ou em parte os períodos*

32. *Mais, existindo ... e mesmo necessitando de ... (e o número é completamente irreal atendendo ao número real de ...) a Requerente pode ficar disponível nos Sendo que dos 618 que ..., vários terão que ..., caso contrário a ... teria mais de metade dos seus .. em folga ou férias DIARIAMENTE.*

33. *Entre as 22:00 e as 05:00 não existem 80 ... Existem ... para alguns ..., e alguns deles operados em ... e não da Os ...operados pela ... nesse horário são: São ... que, considerando ... perfaz um total de ... e não 80. Mesmo que se queira incluir nesta lista os ... pela ... o total passa para .., que por ... faz 18 setores operados, sempre muito abaixo dos 80 indicados na resposta de V. Exa.*

34. *Além do mais, a Requerente, já no primeiro requerimento rejeitado se tinha disponibilizado para ... sem qualquer restrição de horário, mesmo nesta faixa noturna.*

35. A ... tem garantido essa distribuição de voos sem consequências operacionais à Requerente, que desde o nascimento da primeira filha em 2014 operou sempre e ainda opera em regime de amamentação, onde tem ...e

36. Os outros ... não substituem de modo algum a Requerente. Acontece que, os voos apenas são distribuídos de forma a que não existam ... para a Requerente, até porque, é amplamente conhecida a preferência ...

37. Reitera-se que durante o período em que houve uma redução de recursos humanos, sempre foi possível a atribuição de ... à Requerente sem impacto operacional, e por isso, não pode V. Exa. afirmar que a pretensão da Requerente é a sua substituição.

38. Além do mais, considerando que ainda existem cortes salariais ... aplicados pelo Acordo de Emergência publicado em ... em Março de 2021 precisamente para garantir postos de trabalho por existir excedente de recursos ..., isto significa que o quadro de ... satisfaz garantidamente as necessidades operacionais.

39. A ... já disponibiliza o horário flexível a outros pilotos, inclusive com parecer favorável do CITE, sendo que nesses agregados familiares, dos dois progenitores, apenas um exerce função em regime de turnos, bem como o número de filhos é inferior ao da Requerente.

40. A Requerente não está a solicitar a redução dos dias de trabalho, nem redução da carga horária seja ela diária, semanal, mensal ou anual, mas apenas que seja enquadrada no horário entre as ..., o que nada vem alterar ao planeamento que tem atualmente, embora este ao abrigo do protocolo da amamentação.

41. Face ao exposto, não se aceita a recusa fundamentada nas necessidades da ..., no comprometimento das mais elementares exigências de funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora, por não ter sido comprovado que algum deles se tenha verificado até à presente data.

Pede e Espera Respeitosamente, Deferimento.”

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, mãe de três menores de 8, 6 e 3 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 05h00 – 22h00, a vigorar até ao dia 4 de Março de 2027.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o horário flexível não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora nos termos de regulamento interno, que a atribuição ... dentro do horário solicitado implicaria que a trabalhadora não prestasse trabalho no número mensal de dias necessários, bem como não poderia igualmente a trabalhadora ser ..., caso fosse necessário, para substituir outro trabalhador ... que implicassem

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tal normativo é, assim, claro quanto às razões atendíveis para a recusa do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que se prendem necessariamente com o normal e regular funcionamento da empresa e não com uma inaplicabilidade *a priori* do regime em causa à organização dos tempos de trabalho em determinado sector de atividade em que o trabalhador se insere.

Foi a propósito da concretização daquele conceito indeterminado que entendeu o Ac. Tribunal da Relação de ..., proc.nº ..., de ..., relator ..., que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.4. E neste ponto refere a trabalhadora em sede de apreciação que não só a ... dentro da amplitude horária solicitada (que, note-se, é de 17 horas diárias) possibilita o cumprimento do número de dias de trabalho efetivo mensais, tal como dos dias de descanso, como também alega que no período entre as 22h00 e as 05h00 existem, no máximo, ..., e não ..., conforme alegado pela entidade empregadora. Logo, não se pode dar por inequivocamente demonstrado o nexo de causalidade entre a atribuição à trabalhadora ... dentro do horário solicitado e a impossibilidade de assegurar o normal funcionamento da operação entre as 22h00 e as 05h00, atendendo a que laboram 1218 trabalhadores na empresa, entre

Nesse sentido, sempre se diga que também não ficou demonstrada a impossibilidade objetiva de ... outros trabalhadores, em caso de necessidade, ... que impliquem ..., a fim de assegurar o normal funcionamento da operação, até porque, conforme refere a trabalhadora, tais ... são os mais pretendidos por implicarem uma prestação de trabalho menos onerosa comparativamente ...

3.5. Refere ainda a trabalhadora em sede de apreciação que existem ..., bem como tais ... não se encontram necessariamente conjugados com ..., contrariamente ao alegado pela entidade empregadora. Ora, ficou assim por demonstrar a relação entre a impossibilidade de assegurar o normal e regular funcionamento da operação ..., bem como o alegado acréscimo de custos para a empresa, e a atribuição à trabalhadora ... compreendidos entre as 05h00 e as 22h00, motivo pelo qual não se podem dar por demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou sequer a impossibilidade de substituição da trabalhadora ..., que fundamentem a recusa de concessão do horário flexível por esta solicitado.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

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

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.