

**PARECER Nº 840/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 4258-FH/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 28.10.2022, 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 ...

**1.2.** Por correio eletrónico, em 28.09.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Exmo. Senhor*

*Diretor de Serviços de Recursos Humanos*

*Assunto: Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*..., trabalhador(a) como número , a exercer funções na ..., pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, vem requerer autorização para beneficiar, pelo período de um ano, do seguinte horário de trabalho:*

*Regime de horário flexível (art.º 56.º) filho/a menor de 12 anos*

*Elementos para instrução do pedido de horário de trabalho:*

*Regime de horário flexível (art.56 e 57.)*

*Indicação das horas de início e termo do período de trabalho (arte. 56, n. 3):*

*Das 9:00h às 18 :00 de 2f a 6f, com descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo).*

*Declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (art.º 57, n 1, alínea b), iii)).*

*Pede deferimento.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 18.10.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a boa receção deste seu novo pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que, pelo período de 1 ano, lhe sejam atribuídos voos cujas apresentações/chegadas estejam compreendidas no período entre as 09h e as 18h - implicitamente voos de ida e volta, ie, sem pernoita fora da base/Lisboa - e ainda o gozo de descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo).*

*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 por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), no pressuposto de que está subjacente uma passagem de V. Exa para o quadro de tripulantes de Médio Curso (NB - Narrow Body) deixando de pertencer ao quadro de ... onde está atualmente integrada, uma vez que, como V. Exa terá seguramente presente, neste último não existem voos que correspondam ao pretendido.*

*1 - Com efeito, tenha-se presente que as funções 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, em consonância com as regras próprias da aviação.*

*2 - 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/tripulantes são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo e folgas rotativas. Não são, pois, definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, ie, 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, ainda que concretizável por turnos.*

3 - 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 09h e as 18h, com gozo de descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo), implicitamente vindo sempre pernoitar em Lisboa, o que não é manifestamente compatível com as funções que desempenha na presente data.

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

5 - Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos de ida e volta, já que só desta forma, ie com recurso a estadias/dormidas fora da base é possível manter uma média semanal de 15/20 horas de voo, replicadas nas quatro semanas do mês de forma a não exceder os respetivos limites máximos mensais de horas de voo e, conseqüentemente, atribuir aproximadamente entre 16 a 22 dias de trabalho em cada mês a cada tripulante, cfr. dotação máxima do quadro de tripulantes atualmente na ...

6 - A este propósito esclarecemos ainda que muitos dos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos idas e voltas na Europa integram rotações com pernoita fora da base - o que V. Exa. implicitamente exclui dos seus planeamentos futuros - e que tal implicaria não só uma baixa de produtividade para os tripulantes envolvidos, como ainda um acréscimo significativo de custos para a .... Veja-se que a desagregação de rotações de voos, tem implicações diretas e muito gravosas na gestão das tripulações, uma vez que o mesmo posto de trabalho teria que ser assegurado por mais do que um tripulante, com os inerentes custos operacionais/salariais não comportáveis no atual quadro de recuperação económica da empresa.

7 - Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os tripulantes 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.

8 - 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 tripulantes afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas nos parágrafos anteriores, 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.

9 - A necessita de 962 tripulantes, por dia, no quadro de Médio Curso ... para assegurar os voos com pernoita que chegam a Lisboa entre as 18h e as 9h. Adicionalmente, necessita de 114 tripulantes para assegurar os voos sem pernoita que chegam a Lisboa no mesmo horário.

10 - A tem disponíveis, à data de hoje, 1240 tripulantes, no quadro de Médio Curso ... A necessita que diariamente 1076 tripulantes assegurem períodos noturnos, com e sem pernoita. Significa que, por dia, sobram somente 164 tripulantes que não asseguram período noturno. Logo, não tem a ... margem para não implementar rotatividade a estes 164 tripulantes diurnos, pois os 1076 tripulantes noturnos diários não podem efetuar mais do que três períodos noturnos numa semana, e se efetuarem dois noturnos consecutivos terão de gozar obrigatoriamente folga.

11 - Assim, a não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita 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, bem como não consegue assegurar outro tripulante disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ida e volta.

12 - Iguamente por imposição convencional, Acordo de Empresa / RUPT as tripulantes têm direito ao gozo efetivo de uma folga de fim de semana (sábado e domingo) com intervalo não superior a sete semanas, tornando-se, conseqüentemente, imprescindível ao normal funcionamento da empresa, uma distribuição de folgas equitativa entre todo o quadro de tripulantes, alternando entre atribuição de folgas durante a semana e folgas ao fim de semana, cfr. convencionalmente previsto, com vista a assegurar a realização da totalidade dos voos programados, sendo certo que, como será do conhecimento de V. Ex.ª a programação de voos durante o fim de semana é consideravelmente mais intensa.

13 - De facto, dada a redução dos recursos humanos da empresa operada nos últimos anos, o quadro de tripulantes disponíveis para satisfazer as necessidades da operação de voo da ... se encontra muito 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.

14 - Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho de V. Exa. no período entre as 18h e as 9h, nem conceder gozo de descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo), ou prescindir das pernoitas fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o entorpecimento da mesma. Pelo que, a prestação de actividade neste período de tempo é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

15 - Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve e tem vindo a desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes 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 21.10.2022, via correio electrónico, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos Srs,

*Notificada da recusa de pedido de horário flexível de trabalho, venho pelo presente pronunciar-me, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1. *Antes de mais importa esclarecer que é meu desejo manter-me no quadro de tripulantes ...*
2. *Desde já informo, com espírito de colaboração e, de forma a não por em crise o regular funcionamento da operação de voo, a minha disponibilidade para trabalhar em horário alargado e com possibilidade de pernoita fora da base (Lisboa) de 2f a 6f, com gozo de descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo) o que permitiria uma conciliação da vida familiar e profissional.*
3. *Como é conhecimento de V. Exas, tal como foi referido desde o meu primeiro contacto (Julho de 2022) não disponho de quem cuide das minhas filhas ao fim de semana, sendo que as escolas e infantários estão encerrados e, por se tratar de menores de idade com 4 e 6 anos, precisam de quem lhes preste assistência e cuidados contínuos durante 48 horas. Mais, a instituição escolar que frequentam dispõe de horário alargado de 2f a 6f das 8h30 as 18h30, assim como disponibilizam atividades extra curriculares no interior das suas instalações para facilitar a logística de transporte aquando da minha ausência, concentrando tudo num único sítio.*
4. *Acréscimo ainda, conforme também é do vosso conhecimento, que o pai das minhas filhas desempenha funções de ... em horário noturno e sem folgas fixas, sendo que é o único empregado com essa categoria, sendo insubstituível, pois sem ele o restaurante fecha.*
5. *Ora sendo do vosso conhecimento que tenho duas filhas menores de 4 e 6 anos de idade, inteiramente a meu cargo e que necessitava do gozo de folga ao fim de semana por não ter com quem as deixar, a publicação do meu planeamento de Outubro e a atribuição de serviços de voo (parings) de 5f a domingo e folga semanal a 3f e 4f (com exceção do último fim de semana, que tal como refere, por imposição convencional, Acordo de Empresa / RUPT configura o sétimo fim de semana, a que as tripulantes têm direito ao gozo efetivo de uma folga de fim de semana) torna bastante complicada a gestão familiar, violando o meu direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.1 do artigo 59 da Constituição da República Portuguesa, que é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências.*
6. *Assim compete à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento na lei.*
7. *Mais, após consulta aos voos realizados em Outubro do corrente (consulta realizada no ... de voos e tripulações), constatei que existiram 22 parings só na primeira semana do mês - de 03/10 a 07/10 - que me permitiriam conciliar os meus deveres profissionais de tripulante com as minhas responsabilidades familiares, de 2f a 6f, com gozo do meu descanso e respectiva folga semanal ao fim de semana, sem desagregação de rotações e mantendo as parings definidos pela empresa, já que os mesmos foram realizados por outros tripulantes.*

8. Acresce ainda, além dos 13 parings disponíveis na segunda semana de Outubro - de 10/10 a 14/10 - de acordo com os dados disponíveis no - encontrei parings iguais ao que me foi atribuído de 06/10 a 09/10, nomeadamente o voo ..., o regresso para o Porto no voo ... no dia 12/10 e posterior deslocação extra crew no dia 14/10 do Porto para Lisboa, perfazendo 4 dias de prestação efetiva de trabalho.

9. A existência de parings iguais ou semelhantes de 2f a 6f permite manter a média semanal de 15/20 horas de voo, replicadas nas quatro semanas do mês de forma a não exceder os respectivos limites máximos mensais de horas de voo e, conseqüentemente, atribuir aproximadamente, entre 16 a 20 dias de trabalho em cada mês, já que no mês de Outubro, por planeamento, me foram atribuídos 17 dias de trabalho efetivo, sendo que 15 dias configuram 4 parings com dormidas fora da base, o que por si só representa 69h20 horas (BLOCK) mensais, estando quase a atingir os limites máximos mensais de horas de voo (82h40 BLOCK), sobrando aproximadamente 12 horas BLOCK para a minha utilização por parte da empresa nos 2 dias em que me encontro de assistência (no meu domicílio), o que pelas características inerentes aos voos de longo curso, torna extremamente difícil não exceder o respetivo limite máximo mensal de horas de voo em caso de utilização.

10. Assim, considero que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57 do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento.

Nestes termos, reitero o pedido efetuado, mais agradecendo o envio dos meus planeamentos de Setembro e Outubro, assim como cópia da presente pronúncia para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Aguardando a V. prezada resposta e certa da melhor atenção ao exposto.

Atentamente.”

## 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 menores de 4 e 6 anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, de 2ª a 6ª feira, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, pelo período de um ano.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando, por um lado, que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da aviação (designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

**3.3.** Porém, note-se que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, bem como uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de ..., impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis à aviação civil possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida

familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

**3.4.** Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: *“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”.*

Alega, por conseguinte, a entidade empregadora que o pedido da trabalhadora tem subjacente a passagem da trabalhadora do quadro de tripulantes de ... para o quadro de tripulantes de ..., uma vez que naquele não existem voos que correspondam ao pretendido, isto é, não existem voos que possam ser afectos à trabalhadora que encaixem dentro da amplitude horária por esta solicitada. Talvez por reconhecer esse facto é que a trabalhadora, em sede de apreciação, se disponibiliza a trabalhar em horário alargado.

**3.5.** Não estando aqui em causa a afectação da trabalhadora a quadros de tripulantes diferentes, questão que extravasa o objecto do presente parecer, o que a entidade empregadora deveria ter demonstrado era o prejuízo para o normal funcionamento da operação de voo que resultaria, directa e necessariamente, da afectação da trabalhadora a voos que se realizassem de acordo com o horário por esta pretendido, o que não se verificou, atendendo a que, num universo de 1240 tripulantes afectos ao médio curso, não ficou demonstrado que a exclusão da trabalhadora da rotatividade prevista para os 164 tripulantes diurnos colocará em causa a normalidade da operação, nem tão pouco ficou demonstrada a impossibilidade de assecuração do funcionamento da operação em dias de fim de semana em resultado da prática do horário flexível pela trabalhadora.

## **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 23 DE NOVEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**