

PARECER Nº 111/CITE/2023

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 418-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 23.01.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, 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 electrónico, em 22.12.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível (art 56º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

..., ..., residente na ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º) , relativamente à sua filha menor, ..., nascida a 29 de março de 2020, cf. cópia de assento de nascimento que se anexa com o código de acesso ..., e com efeitos a partir de 1 de Abril de 2023.

Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al b) do CT, declara:

a) Que a menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;

b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;

c) Que o outro progenitor, ..., tem atividade profissional, não está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal e não se encontra a gozar da mesma faculdade (vide declaração em anexo)

A Requerente, para efeitos do disposto no nº 2 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o horário idêntico ao praticado na empresa para as situações de amamentação, ou seja:

Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calções no máximo até às 20h00;*
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;*
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;*
- iv) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)*

(tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de protecção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, ainda tem outro filho menor, o ... (cf cópia de assento que também se anexa), com 7 anos de idade, tornando-se difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, e ao irmão, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita substituí-la naquele apoio.

Anexa: assento de nascimento e declaração do Pai

Pede deferimento.”

1.3. Por correio electrónico, em 11.01.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho (CT).

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, a partir de 1 de Abril de 2023, e até ao limite legal, não lhe fossem atribuídos voos que implicassem pernoita, mas apenas voos com Período de Serviço de Voo (PSV) não superior a 9h, com apresentação a partir das 6h30 e chegada a calções no máximo às 20h, portanto, com exclusão total de período noturno, e, ainda, que não lhe seja planeado o bloco mensal de assistências.

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 ..., quer técnico..., quer de ..., (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.

Os planeamentos dos trabalhadores ... 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 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. Não são, pois, definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação aplicável ao pessoal navegante, mormente o DL 25/2022 de 15 de Março e o REGULAMENTO (UE) N.º 965/2012 DA COMISSÃO de 5 de outubro de 2012 - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal ... não estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de voo, plafonds de horas voadas e limites quanto ao repouso após voo bem como a horas voadas em período noturno.

Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ..., ao pessoal ..., um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam abrangidos por horário de trabalho. Define o art. 200º, nr 1, do CT, que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do Período Normal de Trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como descanso semanal.» E. o nº2 do mesmo artigo estabelece que «O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal». Ora, tudo conceitos não aplicáveis a V. Exa.

V. Exa. exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de voos - plafonds de horas voadas, limites quanto a horas voadas em período noturno, limites quanto a horas de repouso após voo, entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo na lei a figura de planeamentos flexíveis.

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.

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 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. O que, traçando um paralelismo com a lei geral e com as regras aplicáveis aos conceitos de horário de trabalho, impede que a Entidade Empregadora cumpra com a sua obrigação estipulada no artigo 56º, nr.º 3, do Código do Trabalho.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... 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 aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho no mês).

Note que o número de ... ao serviço ... se encontra, como é expectável, dimensionado para uma média de dias de trabalho mensal correspondente a 15/20 horas de voo por semana.

Importa desde logo esclarecer que muitos dos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos idas e voltas na Europa estão integrados em rotações com pernoita fora da base - o que V. Exa. pretende excluir dos seus planeamentos - e que tal implicaria não só uma baixa de produtividade para os ... envolvidos, como inclusivamente um acréscimo significativo de custos para a empresa, pois que se imporá à ... pagar per diems a dois ..., em vez de a um só.

A desagregação de rotações de voos, implícita no pedido de V. Exa., tem implicações diretas e muito gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho teria que ser assegurado por mais do que um ..., com os inerentes custos operacionais/salariais não comportáveis no atual quadro de recuperação económica da empresa.

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

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 ... afetos a cobrir os períodos noturnos 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 ... sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização de voos em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar a 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 ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ida e volta.

De facto, dada a redução dos recursos humanos da empresa operada nos últimos anos, o quadro de ... disponíveis para satisfazer as necessidades da operação de voo ... 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, devido ao número insuficiente de ... de que a empresa dispõe actualmente para garantir a exequibilidade de toda a sua operação de voo.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho de V. Exa. no período entre as 20h e as 6h30, nem 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 cancelamento de voos. Pelo que, a prestação de actividade neste período de tempo é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... 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.

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 16.01.2023, via correio electrónico, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art. 57º do CT

Ex.ma Senhora,

Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Requeri que me fosse atribuído horário flexível, nos seguintes moldes:

"...realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00;*
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;*

iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;

iv) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)

(tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)”

Ou seja, limitei-me, em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.

Cabe à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação aeronáutica aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.

A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Mal se compreende, por isso, a V. argumentação em apreciação.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviço de ... e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados. Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tem qualquer acolhimento o que ali vem defendido.

Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para "um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho", não abrangendo, portanto o setor da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um "horário tradicional", como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na aviação é inconcebível usufruí-la "em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada" (art. 47º, n.º 3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tão simples quanto, como foi requerido, aplicar-se o mesmo regime.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional.

Do mesmo modo, não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível por mim requerido se limitaria a 30/35h voo por cada 5 dias.

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um ..., será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas.

Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Clausula 33a do RUPT, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal; e 55h num período de semana em termos de Duty Time, período de tempo desde a apresentação de um ... no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles.

Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em RRRGS na sua Cláusula 8ª.

Desta forma, cai por terra a ideia de um ... só trabalhar as tais 30/35H já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.

Aliás, se considerarmos só as horas de Block os tempos a considerar poderão facilmente situar-se entre as 20/25 horas.

Importa também referir que existem dezenas de pairings só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, pairings com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ..., de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.”

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. Do pedido da trabalhadora requerente, com a categoria profissional de ... e mãe de dois menores de dois e sete anos de idade, infere-se que solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 06h30 – 20h00, correspondente ao horário de trabalho praticado por trabalhadoras e trabalhadores que gozem de dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação, nos termos do art.º 47º, do Código do Trabalho.

3.2. A entidade empregadora recusa o pedido alegando 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 Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março e o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho - RUPT), isto é, de acordo com uma escala de serviço e períodos de serviço de voo, 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 norma, alega ainda, está prevista apenas para trabalhadores que se encontrem abrangidos por um horário de trabalho, o que não é o caso da requerente.

3.3. Todavia, quanto à alegada inaplicabilidade do art.º 56º, do Código do Trabalho, ao pessoal ..., não refere a entidade empregadora quais as normas em concreto do Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstam à articulação de ambos os diplomas legais, reguladores da relação laboral em causa: não se vislumbra que o vínculo laboral aplicável ao pessoal ... conste de legislação especial (como ocorre, por exemplo, com o regime jurídico do trabalho portuário ou o contrato de trabalho do praticante desportivo), sendo portanto aplicáveis as regras gerais do Código do Trabalho; por outro lado, o Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março, apenas vem estabelecer os limites do tempo de voo, do tempo de serviço e os requisitos do repouso do pessoal ..., não resultando do seu conteúdo normativo, quer um afastamento das normas constantes do Código do Trabalho, designadamente as relativas à parentalidade, quer uma impossibilidade de articulação com estas. Aliás, conforme é referido no preâmbulo daquele diploma legal, *“Perante a aplicação deste quadro jurídico, (...) pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de transporte aéreo comercial realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de junho, que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte FTL do anexo III do Regulamento (UE) n.º 965/2012, sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente aplicável na ordem jurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal”*

3.4. Por outro lado, a admitir-se uma tal interpretação, 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 ainda 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 utilizem outros conceitos técnicos, em conformidade com as especificidades da actividade profissional em causa, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em abstracto, 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.

3.5. 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”.*

3.6. E nesta sede refere a entidade empregadora que o deferimento do pedido da trabalhadora levará a que a mesma esgote, em pouco tempo, o número de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, não trabalhando o número mensal de dias necessário, alegando, desta feita, a impossibilidade de cumprimento do disposto no art.º 56º, nº3, do Código do Trabalho, fazendo o paralelismo com a lei geral.

Ora, para além de as regras de elaboração do horário flexível previstas no art.º 56º, nº3, do Código do Trabalho, não constituírem uma obrigação (*“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: (...)”*), também não se verifica, conforme refere a trabalhadora, o alegado incumprimento do número mensal de dias necessário, pois a prestação de trabalho é medida em horas de voo e não em dias, o que, de todo, não se revela, mais uma vez, incompatível com a estipulação de um horário de trabalho flexível, materializado numa amplitude horária suficiente que permita o cumprimento do plafond horário. Assim, e tal como refere a trabalhadora, quer o trabalhador preste cinco, dez, quinze ou vinte dias de trabalho por mês, o que releva é o cumprimento do plafond de horas de voo, o que se verifica no pedido de horário flexível solicitado, que contempla uma amplitude de 13 horas e trinta minutos diários.

3.7. Também a trabalhadora refere, em sede de apreciação, a existência de dezenas de voos diários de ida e volta dentro do horário pretendido, o que não só possibilita o cumprimento do plafond horário estipulado, como faz cair a argumentação da entidade empregadora de que se verificaria necessariamente uma desagregação de rotações de voos em *pairing*, já que nem todos os voos de ida e volta comportam pernoita.

3.8. Por outro lado, também não ficou demonstrada a alegada insuficiência de ..., uma vez que nem sequer é referido o número total de trabalhadores com a categoria profissional de ... que se encontram actualmente ao serviço da entidade empregadora.

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 15 DE FEVEREIRO DE 2023, 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.