

PARECER N.º 194/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 nº CITE-FH/938/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.02.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. Em 02.02.2023, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., ..., [...], nos termos e para os efeitos do disposto [na lei], vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, ou seja, até aos 12 anos da sua filha menor mais nova - ..., nascida a 22.02.2022 - e com efeitos a partir de 06.03.2023.

Para tanto, declara nos termos e para os efeitos [da lei]:

a) Que a menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente, em semanas alternadas, assim como os menores ... e ..., com 7 e 5 anos de idade respetivamente;

[...]

c) Que tem guarda partilhada dos menores com o progenitor ...

A Requerente, para efeitos do disposto [na lei], e atentas as especificidades inerentes a atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o horário flexível em semanas alternadas, ou seja, durante as semanas em que está com os seus três filhos, faria uso desse horário flexível, e nas que não está, estaria à total disposição da empresa para praticar o horário normal, pelo que apenas durante essas semanas alternadas - em regra duas por mês - iria realizar períodos de serviço de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

l) Trabalhar de segunda a sexta-feira, com apresentação a partir das 6h30 e chegada a calções no máximo até às 15h30;

Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores a mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 15h30, nem o PSV ser superior a 9 horas;

Durante este período, a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência.

2) Na sua semana de guarda, não poderá trabalhar aos fins de semana, pois não pode deixar sem supervisão e cuidado os três filhos menores.

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário pois, para além da menor ..., tem dois outros filhos menores, o ... e o ..., tornando-se difícil assegurar o apoio e o acompanhamento que lhe exige a assistência à menor e aos irmãos, não tendo a mãe viva e tendo o pai com ..., não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita substituí-la naquele apoio».

1.3. Via eletrónica, em 16.02.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º/2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

[...]

Em primeiro lugar, o pedido formulado por V. Exa. não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho.

O que a V. Exa. pretende mais não é do que uma prorrogação de um ajuste no planeamento que está pensado para situações específicas em que as Trabalhadoras necessitam de amamentar os respetivos filhos. Daí resulta a necessidade de fixação dos horários de partida e de chegada, e a exclusão das pernoitas.

Adicionalmente, o pedido de V. Exa. não é apenas uma prorrogação do regime de amamentação de que beneficia na presente data, traduz, sim, uma restrição ainda mais gravosa aos planeamentos, aproximando-se, pelas suas características, de um verdadeiro horário fixo, que não dá qualquer margem para a ... proceder à elaboração do seu planeamento.

Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: [...]

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT: [...]

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento.

Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, contudo, não lhe cabe, nem pode requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora.

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo.

Note 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, que respeita a regras próprias da aviação. 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.

Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à aviação civil, o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um horário de trabalho nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação Europeia de Flight Time Limitation).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPAC, publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006.

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.

Os planeamentos de V. Exa. são 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 de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-Lei 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 móvel da aviação civil 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 apos voo bem como a horas voadas em período noturno.

Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ..., ao pessoal navegante, logo, a V. Exa. 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.

Com efeito, define o art.º 200º, n.º 1, do CT, eu se entende [...]

E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que [...]

Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto 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 apos voo, entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo nem na legislação do setor nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.

V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., do RUPT, escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo decorrentes da legislação suprarreferida.

Este regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

Não são, pois, os horários de trabalho 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.

3. Razões imperiosas do funcionamento da ...

A aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número

de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ...s não estejam limitados a voos de ida e volta, já que dessa forma (com estadias e night stops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de voo permitidas mensalmente.

Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.

Adicionalmente, como V. Exa. bem sabe, muitos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita fora da base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.

Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ...s e não apenas a um.

Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um horário flexível implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os voos para destinos mais próximos da base, são, muitas vezes utilizados para manter todos os ...s produtivos alternando os voos em período diurno com os voos em período noturno que, como referimos, são limitados a três por semana, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe.

Mais, a desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das tripulações, uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro da reestruturação económica da empresa.

Com efeito, num dia normal, os trabalhadores ... do quadro Narrow-Body, podem realizar até quatro legs, isto é, quatro voos de ida e volta, podendo a última leg implicar pernoita fora da base.

Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos voos sofrer um atraso que implique que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongue para além das 15:30 horas, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o voo em falta implicar pernoita, ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último voo implique pernoita, mas também caso o seu período de serviço de voo se prolongue para além das 15:30 horas.

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

apenas poderá 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.

O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de horário flexível em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../SNPVAC que já ascendem a 53 trabalhadores ... (...) dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida.

Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa.) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE.

Ora, a partir das 15:30 horas, a ... opera cerca de 30 voos por dia para os quais V. Exa. não está disponível, tendo a ... de providenciar pela sua substituição.

Mais, entre as 6 horas e as 6:30, momento em que a ... realiza entre 10 a 16 voos por dia. V. Exa. também não se encontrará disponível. Recorde-se que, nos termos do RUPT anexo AE .../SNPVAC, estes voos são ainda considerados como sendo realizados em período noturno, logo, os trabalhadores que os operarem terão mais um voo noturno a contabilizar para os dias de folga.

Adicionalmente, a ... opera cerca de 25 voos com idas e voltas que chegam após as 15:30, dos quais V. Exa. ficará também excluída.

Ou seja, V. Exa. não poderá, com este horário, ser escalada no planeamento, de cerca de 65 a 71 voos diários.

Adicionalmente, em destinos como ..., a ... terá de substituir tripulações a meio da rotação para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando substitutos a realizar os voos com pernoita e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ... que irão operar estes voos em substituição dos que beneficiam do horário flexível ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três voos noturnos consecutivos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Adicionalmente, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem voar com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm os horários flexíveis e a amamentação ocupam certas faixas horárias.

Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas voadas (designadamente as ajudas de custo) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da ... pertencentes ao quadro Narrow-Body (NB), os A321LR, que efetuam voos de longo curso, como por exemplo LIS-EWR (...). Ora, estes voos implicam uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes voos terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

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 ...s 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 a 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 o voo com pernoita do setor ou serie de setores em que V. Exa. se encontrara 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.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 15:30 de um dia e as 6:30 do dia seguinte, nem prescindir das pernoitas fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a ... meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos.

Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da

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

1.4. A apreciação da trabalhadora não será aqui tida em conta, uma vez que a mesma não vem datada, e a única referência a esse respeito que temos é da parte do

empregador, e é relativa a 22.02.2023, estando – portanto – um dia fora do prazo.

1.5. O empregador juntou ao processo o seguinte documento, para além dos já referidos: Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho e planeamentos horários para o mês de março, com e sem restrições horárias.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho: «i)Trabalhar de segunda a sexta-feira, com apresenta!;ao a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo ate as 15h30; Duração máxima de PSV planeada de 8h00; Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas

anteriores a mesma, a chegada a calções não poder ocorrer após às 15h30, nem o PSV ser superior a 9 horas; Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviço de assistência» em semanas alternadas, correspondentes àquelas em que está com os três filhos menores, de 7, 5 e 1 ano de idade, segundo os termos da guarda partilhada acordados com o outro progenitor das crianças.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter três filhos menores, de 7, 5 e um ano de idade, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável em semanas alternadas do mês, quando está com eles, segundo o acordo de guarda partilhada que tem com o outro progenitor das crianças. Isto porque não tem outra rede de suporte que a possa ajudar nesta tarefa.

2.18. O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado familiar – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

2.19. A requerente menciona expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação em semanas alternadas do mês, e só para essas pede horário especial.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Começando por referir que todos os motivos improcedem para o efeito ora em análise, passará a explicar-se somente a terceira e última razão avançada.

2.23. Isto porque, como é patente do artigo 57.º/2 do CT, ao empregador apenas são possíveis invocar dois motivos para manifestar uma intenção de recusa – insubstituibilidade do/a trabalhador e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.24. E, nem o primeiro motivo, nem o segundo, dizem respeito a qualquer destas categorias.

2.25. Debruçando-nos então sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador aventá-las, sendo ainda necessário

demonstrar, através de um raciocínio silogístico do tipo A+B que a consequência da atribuição do horário solicitado pela requerente é o impedimento do funcionamento normal da organização com vista às metas que esta se compromete a atingir.

2.26. Ora, como é simples de comprovar, através do cotejamento com a intenção de recusa, não é isto que o empregador faz.

2.27. Com efeito, o empregador limita-se a referir generalidades que não comprova, tais como ineficiência de recursos face às restrições no planeamento, alegado acréscimo de custos, bem como decréscimo de produtividade, custos operacionais e salariais ou falta de pessoas.

2.28. Mesmo o mapa de horários que apensa ao processo mais não é do que uma ficção, uma vez que se limita a colocar esta trabalhadora no horário pretendido, olvidando todas as pessoas com a sua categoria profissional que mantém disponíveis para praticar o horário a tempo inteiro – como, sublinhe-se a requerente demonstra total disponibilidade para fazer nas semanas em que não está com os filhos.

2.29. E, realce-se, é fundamental que se retenha que nenhum setor ou profissão é impermeável aos direitos fundamentais das pessoas. A Lei Fundamental consagra-os. A lei laboral reafirma-os. A parentalidade encontra-se especialmente protegida e o regime da flexibilidade horária foi criado para que cuidadores de crianças até 12 anos de idade consigam compaginar trabalho com família, procurando naquele a previsibilidade necessária para encaixar as rotinas essenciais à estabilidade de qualquer criança.

2.30. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 15 DE MARÇO DE 2023