

PARECER N.º 950/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/4879/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 02.10.2023, 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 04.09.2023, deu entrada, na entidade empregadora, 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, relativamente ao filho menor, ..., nascido a 19.09.2022, e com efeitos a partir de 1 de outubro de 2023.

Para tanto, declara que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;

b) [...]

c) Que a Requerente ainda amamenta o menor e está a trabalhar de acordo com a al. a) do n.º 3 da Clausula 2.ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019;

d) Que tem mais dois filhos menores, com quem vive nas mesmas condições: ..., nascido em 22.05.2017 e ..., nascido a 9.05.2019;

e) [...]

A Requerente [...] pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2.ª a domingo, com exceção de dias feriados, nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 9h30 e chegada a calços no máximo até às 19horas;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 9horas;

iii) 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 19horas, nem o PSV ser superior a 11horas;

iv) Durante este período, a ... não poderá ter programado ou realizar o bloco mensais de serviços de assistência (clausula 18.ª do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Clausula 2.ª do Regulamento de proteção paternidade, publicado no BTE n.º 13, de da maternidade 08/04/2019)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha a tempo integral, cuja atividade profissional tem horários dispares, diversas deslocações, quer em Portugal, quer para o estrangeiro, tornando impossível assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, bem como aos seus dois outros filhos, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro».

1.3. Via eletrónica, em 25.09.2023, 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 [da lei], manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

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

Tudo com efeito a partir de 1 de outubro de 2023.

Para o efeito foi junto comprovativo da composição do seu agregado familiar.

Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. que foi compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha a tempo integral, cuja atividade profissional tem horários dispares, diversas deslocações, quer em Portugal, quer para o estrangeiro, tornando impossível assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao menor, bem como aos seus dois outros filhos, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

Por outro lado, alega V. Exa. que não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro, quando a empresa faculta a todos os ...s que assim o requeiram, o acesso prioritário a um infantário/creche nas suas próprias instalações (24 horas, toda a semana), ou, em caso de impossibilidade por falta de vaga, a comparticipação das despesas, como forma de permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e privada, especialmente naqueles casos em que os trabalhadores não dispõem de qualquer apoio familiar ou outro. (cf. à Cl. 11.º, do RPMP anexo ao AE em vigor).

[...] Em suma, a que V. Exa. pretende, e continuar a beneficiar do mesmo horário que lhe esta a ser aplicado, embora no seu pedido refira que pretende a atribuição de um horário flexível, para - dessa forma – poder beneficiar do regime legal previsto nos art.º

56.º e 57.º do CT. O que, no entender da empresa, não tem cabimento.

De facto, e nos termos do artigo 56.º do CT: [...]

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT: [n.º 3]

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 flexível - o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende [...]

Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre que estejam em causa filhos menores de 12 anos [...]

Todavia, a concreta organização dos tempos de trabalho da atividade prosseguida pela ... não se coaduna com a fixação/limitação a ...s de idas e volta, sendo as ...s imprescindíveis para diluir horas de ..., por forma a não exceder os plafonds de horas ... legalmente permitidas, e permitindo a rotatividade de períodos noturnos por todos os ...s. Com efeito, a atividade é regulamentada por legislação especial, que não consagra os conceitos de horário de trabalho, período normal de trabalho, nem de horário flexível, porquanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o setor exige: trabalho em regime de 24 horas naturalmente, com limites máximos de horas ..., com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de

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

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 — o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º/3 do CT [...]

Deste modo, ao V. Exa. impor à ... um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir ...s para os quais tem formação específica, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não cumpre os requisitos legais [...]

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 e conforme é exigido por lei.

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível [...]

3. Razões imperiosas do funcionamento da ...



Adicionalmente, 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 ... 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 ... na Europa, tal significaria que nesse período a consumiria uma média de 30/35 horas de

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

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

Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos ...s estão em paring, ou seja, muitos dos ... na Europa estão integrados em rotações com ... (ou estadia) 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 ...s para destinos mais próximos da base, são, muitas vezes utilizados para manter todos os ...s produtivos, alternando os ...s em período diurno com os ...s 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.

Estando, muitas vezes, em paring — agregados a outros ...s/rotações.

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.

Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos ...s sofrer um atraso que implique que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongue para além das 19 horas,

a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o ... em falta implicar ..., ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implique ..., mas também caso o seu período de serviço de ... se prolongue para além das 19 horas, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em última ratio, a venda e execução de ...s, com a maior eficiência operacional e financeira possível, e respetivo lucro.

Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ...s apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da base para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os ...s não gastam plafond de horas

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 Paternidade¹²¹ anexo ao AE ..., que já ascendem a mais de 50 trabalhadores ...s de ... (entre .../... e ...), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os ...s sem constrangimentos na operação/cancelamento de ...s.

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

- i. Apresentação a partir das 6:30 e chegada a calços, no máximo até às 20 horas;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 9 horas;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20 horas nem o período de serviço de ... ser superior a 11 horas.*
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.*

No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é particularmente penalizador, tendo em conta os ...s planeados a partir de 1 de outubro de 2023, período a partir do qual V. Ex. solicita a aplicação do regime.

A título de exemplo, durante o mês de setembro de 2023, no horário requerido por V. Exa., a ... terá disponível para distribuição por todos os ...s uma média de 50 ...s.

Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) 47 (quarenta e sete) ...s em regime de horário de amamentação e (ii) 62 (sessenta e dois) “horários flexíveis”, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos ...s para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com um número superior de ...s —, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de ...s no

Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de ...s pelos ...s.

Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um “horário flexível” como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 ...s por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida.

No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é, ainda, mais penalizador e inflexível, pois requer apresentação a partir das 09h00 e impõe um regresso até às 19h00.

Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um horário flexível como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 1 a 2 ...s por semana (ou mesmo nenhum ...), o que é manifestamente ineficiente e prejudicial para a ..., pois terá um recurso altamente subaproveitado e ao qual terá de pagar o vencimento regular, com todos os custos inerentes.

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de atribuição de ...s, em destinos como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... terá de substituir tripulações a meio da rotação para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ...s com ... e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ...s de ... que irão operar estes ...s, em substituição dos que beneficiam do horário flexível ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ...s noturnos 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.

Mais, 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 o que apelidam de 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 ... (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da ... pertencentes ao quadro ..., os ..., que efetuam ...s legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ... ou Ora, estes ...s implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma ...). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ...s terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a ... onerada com a escolha de outros ...s 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 ...s afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver

excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas acima, também a produtividade e a taxa de utilização desses ...s sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade.

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

Mais, a partir de 1 de setembro de 2023, a ... terá uma média de cerca de 600 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ...s de ... têm, nos termos do AE ..., de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim, nos cinco (5) dias de trabalho uma média de 420 pairings.

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixará de ser elegível para a quase totalidade dos 600 ...semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ...consegue encontrar um substituto de V. Exa., atenta a franca escassez atual de recursos humanos — i.e.,

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com ... 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.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18 e as 19 horas, nem prescindir das ... ou estadias 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

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

Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como horário flexível, se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex. a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos».

1.4. Em 29.09.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação, assim:

«[...] Foi requerida a atribuição de um horário flexível, similar ao praticado na empresa para as situações de amamentação, nos seguintes moldes: [...]

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

Caberá sempre a 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.

Razão pela qual, mal se compreende a V. argumentação em apreciação.

Inexistem quaisquer limitações a execução da minha atividade.

Não procedendo o argumento que invocam sobre o esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês.

Não acontece isso com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo desse impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito.

Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira. A título de exemplo, refira-se que o serviço de ... pode ter mais do que uma rotação (...), não querendo significar, como pretendem induzir que se resume a um único setor de ida e volta. Ex: ... E todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstam a atribuição de

Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado [...]

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação a atividade específica de um

Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável).

Resultando falacioso o argumento e, concomitantemente a exemplificação de que se socorreram, segundo o qual a atribuição deste horário determinaria a impossibilidade do cumprimento do número dias de ... fixado em AE.

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 [...]

Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também tem por base a questão horária de acordo como estipulado em RRRGS, na sua Clausula 8.^a.

Desta forma, cai por terra a ideia de um ... só trabalhar 10 dias por mês caso só fizesse idas e voltas, 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.

Também não será líquido que em 5 ... se façam 30/35 horas de Se considerarmos só as horas de ... os tempos a considerar poderão facilmente situar-se entre as 20/25 horas.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido

‘comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa’.

Mal se compreende alias, este argumento, quando se trata de um regime (o da amamentação) que vem expressamente previsto num regulamento que foi objeto de negociação entre as partes outorgantes, e, portanto aceite pela ... e considerado como bom, viável e sem as restrições que agora vêm alegadas.

No que a ...respeita, importa também referir que o que a ... refere que está a planear fazer, não está a executar. Ou seja, e um mero juízo de suposição, sem demonstração concreta de tudo quanto alega, mas que de uma certeza todos temos: em maio de 2023 já não será, definitivamente.

No entanto, e independentemente disso, cumpre realçar que existem dezenas de ...só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma ..., será mais compensador evitar, sempre que possível, ...com ...s e estadias prolongadas, pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo [...]

Por último, dir-se-á que a ..., ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém, em relação a outros trabalhadores ...s, está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração, nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ...s de ..., de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado [na lei], e a promoção desta [...]».

1.5. O empregador juntou ao processo um parecer desta Comissão cuja conclusão lhe foi favorável.

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: «[...] de 2.^a a domingo, com exceção de dias feriados, nos seguintes termos:

- i) Apresentação, a partir das 9h30 e chegada a calços no máximo até às 19horas;
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9horas;
- 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 19horas, nem o PSV ser superior a 11horas;
- iv) Durante este período a ... não poderá ter programado ou realizar o bloco mensais de serviços de assistência (clausula 18.^a do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2.^a do Regulamento de proteção paternidade, publicado no BTE n.º 13 da maternidade 08/04/2019)».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma família numerosa, com três filhos, de 1, 4 e 6 anos de idade, laborando o outro progenitor com horários incertos, que implicam viagens, quer nacionais, quer ao estrangeiro, e não dispondo a família de outra rede de suporte.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado – confirmar artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E menciona expressamente que vive com os descendentes em comunhão de mesa e habitação.

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.

2.22. Como é facilmente extraível do artigo 57.º/2 do CT, só há dois motivos possíveis para ser legal indeferir, realmente, um pedido deste tipo: insubstituibilidade da trabalhadora e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.23. Lidos os três argumentos invocados, só o último coincide com a lei. Pelo que só este será objeto de análise. Antecipando-se, desde já, que impropede para os devidos efeitos.

2.24. Em primeiro lugar, sublinhar a forma desumanizada como o empregador se refere aos/às trabalhadores/as, como se de coisas se tratassem: «...s produtivos», «por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos».

2.25. Destarte a meta das empresas ser a geração de lucro, tal não implica que as pessoas que lá trabalham sejam objetificadas, muito menos postas a render, como se de máquinas se tratassem.

2.26. Bem se compreende que a empresa não tenha, de início, concebido horário favoráveis à conciliação trabalho/família. Mas a sociedade evoluiu, e é desejável que as organizações – nas quais se incluem as empresas – façam o mesmo.

2.27. É neste quadro que o horário flexível deve ser considerado, e não como um «benefício» que outros/as trabalhadores/as não auferem, como – a páginas tantas – é referido.

2.28. Denominar, quer a dispensa para amamentação, quer o direito especial à flexibilidade horária de regalias é de um absoluto desconhecimento da lei, já para não mencionar uma desconsideração para com a parentalidade.

2.29. Apesar deste não ser o objeto do presente parecer, porque se inclui nas competências da CITE, é importante realçar que o empregador não faz favor nenhum às trabalhadoras lactantes ao facultar-lhes a dispensa para amamentação/aleitamento,

uma vez que este é um direito absoluto, oponível contra todos, que dispensa qualquer anuição da contraparte e constitui esta numa contraordenação grave caso haja qualquer tentativa de obstaculizar o gozo do direito – cf. artigos 47.º e 48.º do CT

2.30. Já o horário flexível, a par do trabalho a tempo parcial, embora tenha um regime jurídico distinto e conforme um direito relativo, para o qual releva a autorização do empregador, não deixa de ter uma natureza especial, por ter sido criado pelo legislador com o intuito específico de discriminar, pela positiva, os/as seus/suas titulares de gozo, i.e., os pais e as mães cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

2.31. E nem se invoque um boletim para contrariar o supra exposto. Não há obrigação alguma, por parte da requerente, à escolha entre um boletim e o CT quando aquele cerceia os direitos de parentalidade, porquanto isso seria ilegal. É que os direitos de parentalidade da trabalhadora estão, não apenas consagrados na legislação laboral, como até protegidos pela Lei Fundamental.

2.32. Tornando ao caso em concreto: como a própria intenção de recusa refere, o exemplo que é dado como situação impeditiva do normal funcionamento da empresa não passa mesmo disso – de um exemplo. Não é a fundamentação exaustiva, do tipo silogístico, que se exige para situações desta natureza, para concluir que, dado o horário pretendido à trabalhadora, o funcionamento do empregador colapsa.

2.33. Com certeza que o empregador disporá de pessoas devidamente habilitadas a analisar todos os mapas horários disponíveis de forma a encontrar, para todos/as os/as trabalhadores/as que a isso tenham direito e o solicitem devidamente, como a ora requerente, horários em período(s) temporal(temporais) que lhe permita exercer as suas responsabilidades como progenitor/a. Tal como já fez com o regime especial para a amamentação.

2.34. É que amamentação e flexibilidade horária são cumuláveis, segundo o CT, e até podem ser coincidentes. Naturalmente, cabe ao empregador gerir as pessoas que prestam funções de maneira a que todas possam usufruir das possibilidades que o legislador concretamente lhes dedicou. Desde que – lá está – tenha presente que as pessoas que trabalham na organização têm direitos que não podem, pura e simplesmente, ser descartados, sob pena de a sua existência se resumir a um «recurso produtivo», e não a um ser humano.

2.35. 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 CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**