

PARECER N.º 1122/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 CITE-FH/5466/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... , remeteu à CITE, por correio eletrónico de **27 de outubro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador

1.2. Por correio eletrónico de **29 de setembro de 2023**, o trabalhador veio solicitar, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prorrogação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Venho por este meio solicitar a prorrogação até 4 de Setembro 2024, do Horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares” (Artigo 56.º do código trabalho), mantendo o regime de idas e voltas com disponibilidade entre as 09:00 e as 20:00, no âmbito do pedido efetuado a 25/05/2023.”

1.3. Ao seu pedido o trabalhador juntou documento comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.4. Por correio eletrónico, em **29 de setembro de 2023**, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“(…) 1. Insuficiência do pedido

V. Exa. requereu à ... a aplicação de um alegado “horário flexível”, sem, contudo, cumprir com os formalismos legais a que está aplicado, pelo que, desde já, se invoca a nulidade do pedido formulado por V. Exa. por violação do disposto no n.º 1, alínea b) do artigo 57º do CT, ou seja, V. Exa. não declara, nem tão pouco prova, (i) que tem um filho menor e que (ii) vive com ele em comunhão de mesa e habitação, o que é requisito imprescindível para prova das alegadas “responsabilidades familiares” que invoca no âmbito do seu pedido de horário flexível.

Por conseguinte, o seu pedido é nulo, por não cumprir com os requisitos legais.

Não obstante o parecer da CITE, por força do qual têm vindo a ser aplicadas ao planeamento de voo de V. Exa. as restrições peticionadas, a ... reserva-se no direito de impugnar esta decisão judicialmente.

2. O horário requerido

Sem prejuízo do exposto no ponto 1.) supra sobre a nulidade do pedido de V. Exa., e por mera cautela, a ... pronunciar-se-á à mesma sobre o pedido de “horário flexível”.

Ora, V. Exa. requereu à ... a aplicação de um alegado “horário flexível”, onde indica pretender apenas idas e voltas com disponibilidade entre as 09:00 e as 20:00».

Referindo, ainda, que se encontra “de momento” — ou seja, à data do envio do pedido, em 25 de maio de 2023 — a terminar a sua baixa médica, sendo que “estima” só precisar deste horário flexível até 5 de Janeiro de 2024.

Ora, sucede que este pedido não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de voo que, na verdade, mais se assemelha a um horário fixo.

Com efeito, nos termos do artigo 56.º do CT: “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”

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

- 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.

Portanto, 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, ao contrário do que vem requerer.

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, entendendo-se que poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, não cabe ao trabalhador, nem pode o mesmo, 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, ou seja, neste caso, a ... , enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97 do CT.

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.

Em suma, a ... apenas se poderá pronunciar devidamente sobre um alegado pedido de horário flexível quando V. Exa. corrigir o seu pedido, adequando-o aos requisitos legalmente previstos, o que não se verificou.

3. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no(s) ponto(s) anterior(es), sempre se dirá, desde logo, que a prestação de trabalho num regime de horário flexível, como previsto no CT, não é compatível com o serviço de voo, em particular atendendo à legislação especial aplicável ao setor da aviação, bem como à forma do mesmo operar e, ainda, à regulamentação coletiva aplicável.

Note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação geral do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras e legislação próprias do sector da aviação.

Os tempos de trabalho de V. Exa não são, portanto, definidos nos moldes classicamente previstos no CT, uma vez que não se trata de um qualquer horário previamente definido, com uma concreta hora de entrada

e uma concreta hora de saída. Por conseguinte, 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 um regime clássico de organização de tempos de trabalho, ou seja, por um horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.

Como referido, e 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 Oficial Piloto (“OPT”), 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 o 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).

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 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 clássicos previstos no CT, não tendo V. Exa. um horário de trabalho, nos termos previstos naquele diploma, e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral do trabalho no que a horários de trabalho concerne, mas, sim, pelo contrário, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-Lei 25/2022 de 15 de Março e o Regulamento (UE) nº 965/2012 da Comissão de 5 de outubro de 2012.

Por conseguinte, 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 após voo, bem como a horas voadas em período noturno.

Com efeito, define o art.º 200º, n.º 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 n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».

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, aplicando-se, ainda, limites quanto a horas voadas em período noturno, limites quanto a horas de repouso após voo, entre outras especificidades próprias da sua categoria profissional - não existindo, nem na legislação do setor, nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis, exatamente pelo facto de os mesmos serem incompatíveis com a atividade prestada.

V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ... , do RUPT, escalado 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.

4. 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 voo passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 4 dias faria 4 voos de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período consumiria uma média de 40 horas de

voo, em conformidade com o seu pedido. Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 8 ou 9 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos de ida e volta, muito menos com os potenciais voos que resultariam do que peticiona, já que, só 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 tripulantes 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, importa, ainda, referir que a concessão de um horário flexível» implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implicaria, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os tripulantes 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 voadas — enquanto estão em estadia, os tripulantes não gastam plafond de horas voadas.

Ora, ao exigir apenas idas e voltas, tal significará que os restantes trabalhadores que irão operar estes voos, em substituição dos que beneficiam do “horário flexível”, atingirão rapidamente o limite de três voos 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. Ademais, V. Exa. tem licença de Extended Range Twin-engine Operations (“ETOPS”), ainda que a mesma esteja, atualmente, caducada por motivo de ausência prolongada, o que é fácil e rapidamente reversível atendendo às obrigações de formação da sua categoria profissional.

Assim, com esta licença, a ... pode atribuir-lhe voos de longo curso (ex. na América do Norte e América do Sul) mas que não são voos, por natureza, de ida e volta. Tal significa que V. Exa, ao requerer um horário dito flexível, só com idas e voltas, está, automaticamente, a excluir-se destes voos, o que implica um enorme prejuízo de eficiência para a empresa. Em jeito de conclusão, e sem prejuízo do exposto sobre a licença ETOPS, mesmo que V. Exa. não tivesse a mesma, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita e não consegue a empresa gerir uma operação aérea com limitações deste cariz, com trabalhadores impedidos de pernoitar fora da base e/ou afetos a voos de ida e volta com determinado tipo de PSV, conforme supra explanado, tornando-se recursos ineficientes.

Em suma, mantém-se a argumentação manifestada na intenção de recusa quanto ao pedido original e que agora se reproduz para o presente pedido de prorrogação.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de «horário flexível») formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; a prestação de atividade neste período que pretende excluir dos seus planeamentos (faixas noturnas e pernoitas fora da base) é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa, uma vez que a actividade especial do sector labora 365 dias no ano, 24h por dia. (...)

1.5. Por comunicação eletrónica de **19 de outubro de 2023**, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…) O trabalhador requereu, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (‘CT’) que fosse concedido horário flexível, mais precisamente que, em sede de planeamento, lhe fossem atribuídos voos com “idas e voltas com disponibilidade entre as 09:00 e as 20:00.”

8. O que fez, refira-se, por motivos de responsabilidades familiares e, mais precisamente, em razão da necessidade de prestar assistência às filhas com 7 e 9 anos de idade, com quem declarou viver em regime de comunhão de mesa e habitação, conforme Doc. 1 que se junta.

9. Entende assim a ... que não deve ser concedido o requerido horário flexível, alegando, mais precisamente, o seguinte:

a. Insuficiência do pedido;

b. O pedido formulado pelo trabalhador não corresponde a uma efetiva solicitação de horário flexível, mas antes a um pedido de determinação de um horário fixo;

c. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível;

d. Razões imperiosas do funcionamento da

10. Salvo o devido respeito, não podemos concordar com os argumentos apresentados.

11. A título prévio, refira-se, desde já, que a insuficiência do pedido não constitui argumento bastante para determinar a recusa do horário flexível. Isto porque, o trabalhador manifestou, desde logo, e aquando da realização do pedido, que se encontrava disponível para prestar e apresentar qualquer informação que fosse necessária da sua parte, solicitando ainda que, se tal fosse necessário, lhe fosse comunicado.

12. Por outro lado, e como constante do ponto 8 da presente resposta, o pedido do trabalhador assenta na necessidade de prestar assistência às filhas com 7 e 9 anos de idade, com quem declarou viver em regime de comunhão de mesa e habitação.

13. Por outro lado, contrariamente ao referido pela ... , o trabalhador não procedeu a nenhum pedido de determinação de um horário fixo diurno, antes requerendo que a sua escala mensal fosse constituída por idas e voltas com disponibilidade entre as 09:00 e as 20.00, o que corresponde a uma indicação da amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional.

14. Ora, o n.º 2 do artigo 56.º do CT estabelece que “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”. Ora, considerando o que estipula o artigo, daí se conclui que o trabalhador visou dar uma margem de atuação e manobra maior à sua entidade empregadora, pois apenas requereu que a sua escala mensal fosse constituída por voos com ida e regresso agendados para o mesmo dia entre as 09:00 e as 20:00.

15. O trabalhador atuou por consideração às disposições legais previstas no CT, não estando em causa qualquer indicação de horário fixo. Atente-se, a este propósito, no que foi decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 15.11.2021 (processo n.º 2731/20.0T8MAI.P1), disponível em www.dgsipt, o qual, embora debruçando-se sobre caso distinto, abordou a presente questão:

“1 - Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador— naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário. (...)

III - Deste modo, não se pode, sem mais, qualificar como um pedido de atribuição de um horário fixo o que decorre da indicação feita pelo Réu, por escrito, à Autora de um horário de segunda a sexta feira no período compreendido entre as 06h00 e as 17h00, com descanso ao sábado e ao

domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que o primeiro possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstância de ter dois filhos menores nascidos em 26.11.2012 e 27.09.2017, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.”
(destaque e sublinhado nosso)

16. Caberá, assim, à ... , dentro da amplitude horária requerida pelo trabalhador, atribuir uma escala mensal de serviço.

17. Ao abrigo do disposto no artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho (“CT”), “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

18. De igual modo, estabelece o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa (“CRP”) que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

19. Ora, o horário flexível é precisamente um reflexo dos princípios e dos deveres legalmente consagrados, pelo que, a entidade empregadora sempre deverá garantir e proporcionar ao trabalhador as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no artigo 127.º, n.º 3 do CT e 59.º n.º 1, alínea b) da CRP.

20. As condições de trabalho, em concreto, o modo, o tempo e o local, devem favorecer a compatibilização da vida familiar e pessoal com a situação profissional do trabalhador.

21. Assim, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT, o empregador apenas poderá recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa [ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que, salvo o devido respeito, não resulta demonstrado.

22. Refere a ... que existe uma impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível ao setor da aviação, porque as “funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação geral do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras e legislação próprias do sector da aviação.”

23. Em síntese, alega a entidade empregadora que o pedido de horário flexível não é enquadrável em qualquer escala de serviço, o que não pode merecer qualquer concordância.

24. Fosse essa a intenção do legislador, a de limitar a aplicação e concessão de horários flexíveis aos trabalhadores com regime de horário por escalas, tal resultaria expressamente consagrado na lei, o que não sucede. Daqui se conclui não poder ser restrito o referido direito nos termos pretendidos pela ... ,

porquanto tal consubstanciaria uma limitação discriminatória, infundada e desproporcional dos direitos constitucionais do trabalhador.

25. Por outro lado, e considerando as regras e critérios a que obedece a elaboração das escalas, afigura-se perfeitamente adequado e possível a referida elaboração por consideração às necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

26. Alega ainda a ... que “dadas as limitações regulamentares existentes é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos de ida e volta (...)”. (sublinhado nosso), sem, contudo, concretizar as regras e limitações regulamentares a que se refere.

27. Refere ainda que “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.” e que “a concessão de um «horário flexível» implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implicaria, também uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.”

28. Por outro lado, não se compreende o alcance da alegação da mesma ao referir que caso se atribuísse ao trabalhador apenas voos de ida e volta, ficaria a trabalhar muito menos dias do que atualmente; o critério para recusa da atribuição do horário flexível numa poderá assentar numa alegada hipótese de diminuição dos dias de ocupação de um trabalhador, quando demonstrado que este sempre trabalharia as horas contratualizadas e cumpriria com os seus deveres laborais. Mais: não corresponde também à realidade que a atribuição de um horário flexível implicasse uma diminuição dos dias de ocupação/produtividade, porquanto isso sempre dependeria — como com todos os trabalhadores -, da distribuição em escalas determinada pela entidade empregadora.

29. A intenção de recusa da ... parece assentar, somente, em hipóteses abstratamente consideradas, porquanto, em nenhum momento foi indicado um motivo suficientemente válido e concretizado que permita concluir pela legitimidade de recusa do pedido de horário flexível, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do CT.

Pelo exposto, encontrando-se o pedido do trabalhador requerente conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e mais considerando não ter sido alegado pela entidade empregadora qualquer concreta circunstância impeditiva relacionada com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável, deve o pedido de horário flexível ser concedido, o que novamente se requer. (...)”

1.6. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. O horário flexível surge assim 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que

necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, o trabalhador requerente veio solicitar, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prorrogação da autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível até ao dia 24 de setembro de 2024, a fim de prestar assistência às suas filhas menores, com idades inferiores a 12 anos, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo-se manter o regime de idas e voltas, indicando a amplitude diária entre as 09h00 e as 20h00.

2.35. O presente pedido do trabalhador vem na sequência de anterior pedido apresentar em 25 de maio de 2023, que se destinava a produzir efeitos até 5 de janeiro de 2025 e que tendo sido recusado pela entidade empregadora veio merecer por esta Comissão parecer desfavorável à intenção de recusa.

2.36. O pedido ora apresentado é em tudo semelhante ao anterior, mantendo o trabalhador o mesmo propósito e a mesma disponibilidade de prestar trabalho diariamente, em voos de ida e volta que decorram na amplitude compreendida entre as 09h00 e as 20h00.

2.37. A entidade empregadora veio novamente recusar a pretensão do trabalhador alegando que o horário solicitado não é compatível com o serviço de voo, atendendo ainda a que a definição dos períodos de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da aviação civil (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, não sendo, como tal, passível da aplicação de um modelo de horário flexível como o previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, afastando, assim, a aplicabilidade deste regime, bem como do conceito de horário de trabalho previsto no Código do Trabalho, aos trabalhadores do serviço móvel da aviação civil.

2.38. Quanto à alegada inaplicabilidade do art.º 56º, do Código do Trabalho aos referidos trabalhadores, consideramos que uma vez mais a entidade empregadora não indica em concreto quais as normas do alegado Decreto-Lei nº 25/2022, de 15 de Março, ou das cláusulas do RUPT aplicável, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstem à articulação de ambos os diplomas legais, reguladores da relação laboral em causa: não se vislumbra que o vínculo laboral aplicável aos trabalhadores do serviço móvel da aviação civil 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 móvel da aviação civil, 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.

2.39. Aliás, decorre do próprio preâmbulo daquele diploma legal que “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 móvel da aviação civil.”

2.40. Por outro lado, e como vimos referindo, 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 Tripulante de Cabine, 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 aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar a conciliação da atividade 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.

2.41. Ainda que as regras próprias aplicáveis à aviação civil utilizem outros conceitos técnicos, em conformidade com as especificidades da atividade profissional em causa, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em abstrato, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da atividade 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.

2.42. Acresce ainda que contrariamente ao alegado pela entidade empregadora, nenhuma disposição do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade, publicado no B.T.E. nº 13, de 08.04.2019, prevê o afastamento do regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, nem tal seria legalmente admissível, nos termos do art.º 3º, nº 3, b), do Código do Trabalho.

2.43. Assim, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019 “[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”.

2.44. *In casu*, a entidade empregadora refere, a este respeito, que a concessão do horário solicitado redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessário num mês uma vez que em apenas alguns dias o trabalhador teria esgotado o número máximo de horas de voo, circunstância que redundaria numa ineficiência de recursos. Alega a entidade empregadora que não consegue substituir o trabalhador em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos, não sendo, por isso, possível prescindir da prestação de trabalho entre as 20h00 e as 9h00 com a inevitavelmente consequência do cancelamento de voos, face aos meios humanos disponíveis.

2.45. Contudo não refere, como se impunha, qual o número total de trabalhadores com a categoria profissional de Tripulante de Cabine afetos ao funcionamento do serviço, nem qual o número mínimo necessário de trabalhadores com aquela categoria a afetar às diversas rotações com pernoita e que abranjam os períodos noturnos, por forma a concluir-se, inequivocamente, pela alegada falta de recursos humanos e consequente necessidade de cancelamento de voos.

2.46. Também a alegada impossibilidade de o requerente trabalhar o número de dias necessário num mês não se afigura uma impossibilidade objetiva, uma vez que é à própria entidade empregadora que cabe a afetação do trabalhador aos voos compreendidos na amplitude horária solicitada por aquele, sendo que também a alegada ineficiência operacional não se confunde com as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justifiquem a recusa do horário flexível petitionado, pois que não fica devidamente demonstrado que o normal funcionamento da operação de voo, designadamente os voos com pernoita e no período noturno, não pudesse ser assegurado pelos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional do requerente.

2.47. Outrossim, e em bom rigor, não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime concebido para facilitar a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

2.48. Para tais casos, e conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

2.49. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.50. Ou seja, a entidade empregadora deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, o trabalhador requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, com a maior extensão possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.51. Na elaboração das escalas de serviço, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço.

2.52. Ainda assim, e sem prejuízo do que fica dito, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu

funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não foram concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido, no seu local de trabalho.

2.53. Salienda-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.54. Por fim, ressalve-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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

2.1. A CITE emite parecer **desfavorável** à **intenção de recusa** da entidade empregadora ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

2.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.