

## **PARECER N.º 170/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 e respetivas alterações.

**Processo n.º 637-FH/2023**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 06.02.2023 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 Assistente de Bordo.

**1.2.** Em 05.01.2023, por email, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

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

*Exma. Senhora,*

*..., Assistente de Bordo, (...), residente (...), nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal ( n.º 1 do art. 56º) relativamente à sua filha menor (... nascida a ... de junho de 2019, cf. cópia de assento de nascimento que se anexa (...)), e com efeitos a partir de 1 de Abril de 2023.*

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

- a) Que a menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;*
- c) Que o outro progenitor, A., não trabalha a tempo parcial, nem está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.*

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

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

- i) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00*
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;*
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;*
- iv) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT) (tudo, cf. al. a) do nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º ..., de ...)*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, para além da menor M., acima identificada, tem ainda dois outros filhos menores, ..., nascido a .../09/2013 e ..., nascida a ... de dezembro de 2015, tornando-se difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.*

*Anexa: cópias dos assentos de nascimento filhos.*

*(...)*”.

**1.3.** Em 25.01.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

*“(...*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que 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, n.º 2 do Código de 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:*

- i) Apresentação a partir das 06:30h e chegada a calços, no máximo até às 20:00h;*

- ii *Duração máxima do período de serviço de voo planeada de 09:00h;*
- iii *Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de voo ser superior a 11:00h.*
- iv *Não ser programado serviço de assistências.*

*Sucedo 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.*

*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.*

*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, neste caso, a ...*

*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.*

*Uma vez corrigido o pedido, a ... irá pronunciar-se.*

## **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 tripulante, quer técnico, quer de cabine 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 Assistente de Bordo, 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 ..., publicado no BTE n.º ... de ...*

*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 ... de ... 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 200.º, n.º1, 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, limites quanto a horas voadas em período noturno, limites quanto a horas de repouso após voo, entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo 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 supramencionada.*

*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 ...**

*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 a Trabalhadora pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 voos de ida e volta na ..., tal significaria que nesse período a mesma consumiria uma média de 30/35 horas de voo.*

*Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, pelo a Trabalhadora que apenas trabalharia cerca de 10 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, 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 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, como V. Exa. bem sabe, muitos voos estão em “paring”, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na ... 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 tripulantes 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 tripulantes 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 tripulante, 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 tripulantes de cabine do quadro “...”, 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 20:00h, 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 20:00h.*

*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 2ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE ... que já ascendem a ... trabalhadores tripulantes de cabine (entre Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine) 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, isto é:*

- i Apresentação a partir das 06:30h e chegada a calços, no máximo até às 20:00h;*
- ii Duração máxima do período de serviço de voo planeada de 09:00h;*
- iii Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de voo ser superior a 11:00h.*
- iv Não ser programado serviço de assistências.*

*Ora, entre as 06:00h e as 06:30h, momento em que a ... opera, diariamente, entre 10 e 16 voos, estes trabalhadores não estão disponíveis, tendo a ... de providenciar pela sua substituição. Recorde-se que, nos termos do RUPT anexo AE ..., estes voos ainda são considerados como sendo realizados em período noturno.*

*Adicionalmente, 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 voos com pernoita e em período noturno.*

*Tal significará que os restantes trabalhadores tripulantes de cabine 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.*

*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 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 ..., os ..., que efetuam voos de longo curso, como por exemplo ... (...). 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 tripulantes 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 tripulantes 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 tripulantes 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 tripulante 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 tripulante 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 20h30 e as 06h30, nem prescindir das pernoitas fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos.*



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

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

*Mais informamos que a presente resposta ser-lhe-á igualmente enviada via CTT, por correio registado com aviso de receção.*

*(...)*

**1.4.** Em 27.01.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(...)*

*Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do nº 4 do art.º 57º do CT*

*Ex.ma Senhora,*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tem qualquer acolhimento o que ali vem defendido.*

*Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/0312017, disponível em [www.dasi.pt](http://www.dasi.pt)).*

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

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

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

*Tão simples quanto, como foi requerido, aplicar-se o mesmo regime.*

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

*Do mesmo modo, não procede o argumento invocado para sustentar que a atribuição do horário flexível por mim requerido esbarra com o facto de haver um número crescente de pedidos quer para horários de amamentação quer para flexibilidade de horário,*

*Alega a ... :*

*"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 ... que já ascendem a ... trabalhadores tripulantes de cabine (entre Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine) dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida."*

*Ora, importa ter presente que, neste momento (e muito embora a ... continue a recrutar tripulantes), os quadros da empresa são preenchidos por ... Chefes de Cabine e ... Comissários e Assistentes de Bordo, representando aquele número uma percentagem ínfima de tripulantes com "restrições legais de horário".*

*As exigências imperiosas a que o legislador se refere não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal ( no caso em apreço, com a atribuição dos planeamentos).*

*Tal como entende Liberal Fernandes, (in "O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca REDI 2018):*

*"Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art.º 212.º, n.º 1, não conferindo àquela qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...)"*

*Por último, também não é verdadeiro que a aceitação do meu pedido determine "a 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."*

*Tal como não corresponde à realidade que 'se a ... aceitasse o horário que a Trabalhadora pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 voos de ida e volta na ..., tal significaria que nesse período a mesma consumiria uma média de 30/35 horas de voo."*

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

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

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

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

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

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

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

*. (...)."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (…).”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres

e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela ..., nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua

falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.



**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é 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)].

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.25.** 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 concretizável 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.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita, até ao limite legal, a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha, nascida a 17 de junho de 2019, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, além de dois outros filhos menores nascidos em 2013 e 2015, tornando-se difícil assegurar o apoio e acompanhamento, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro. Para o efeito, requer a trabalhadora que lhe seja aplicado um horário idêntico ao praticado na empresa para as situações de amamentação, ou seja, um horário cujos períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta) nos seguintes termos:

- Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00;
- Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT), (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do

Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º ..., de .../.../...)

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando (1) que o pedido apresentado não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais; (2) impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; (3) que a aceitação do “horário flexível” implica uma ineficiência de recursos, a desagregação de rotações com implicações gravosas na gestão das tripulações, prejuízo do planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade, dificultando o planeamento destes trabalhadores e dos outros que não beneficiam de qualquer medida.

**2.29.** Começamos por referir, que ao contrário do que defende a empregadora, entendemos que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

**2.30.** Em rigor, a legislação aplicável ao pessoal da aviação civil não afasta o regime jurídico da proteção da parentalidade que possui tutela legal e constitucional, pelo que, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à empregadora cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.31.** Porém, da argumentação da entidade empregadora não resulta a demonstração objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível da trabalhadora, coloca em causa o planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade.

**2.32.** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções de Assistente de Bordo e ao número de trabalhadores/as necessários/as por dia para os voos realizados, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

**2.33.** Em suma, a exposição da entidade empregadora indicia as dificuldades próprias pela gestão das tripulações, que os alegados horários flexíveis coincidem, na maioria dos casos com o horário que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, que já ascendem aos ... trabalhadores tripulantes de cabine, contudo não resulta demonstrado perante o universo total dos trabalhadores, quais os períodos de tempo que ficariam a descoberto com a aplicação do horário solicitado pelo requerente, isto é, não

são indicados os horários/turnos/rotas existentes e desses horários/turnos/rotas, quais deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.34.** Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, 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.

**2.35.** De referir 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**

Face ao exposto:

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

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**