

PARECER N.º 383/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo nº CITE-FH/1902/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 17.04.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

1.2. Em 20.03.2023, via CAR, seguiu para a entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., ..., [...], vem expor e requerer o seguinte:

A Requerente, bem como as demais colegas, foi confrontada com a comunicação, por parte da empresa, do encerramento definitivo do Infantário ..., com efeitos já no próximo ano letivo.

A empresa sugere como alternativas duas instituições cujo horário, com extensão, abrange somente o período compreendido entre as 07h00 e as 19h30, de 2a a 6a feira. Acresce que, a empresa refere que estas sugestões só são assumidas para o próximo ano letivo.

A Requerente tem dois filhos que frequentam o Infantário ...

Sabendo-se que as alternativas, que nem são garantidas, abrangem apenas o período diário de 11,5 horas, que não coincidem com a janela de horários que a empresa pratica para a categoria profissional de ..., vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, realizar novo requerimento para atribuição de flexibilidade de horário, até ao limite legal, relativamente a filha menor, ..., nascida a 28 de janeiro de 2022 [...]

Para tanto, declara:

a) Que a menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;

b)[...]

c) *Que a Requerente tem outro filho menor, ..., nascido a 23 de abril de 2019; d) Que o outro progenitor, ..., que também é trabalhador da ..., trabalha por turnos [...]*

e) [...]

f) *Que a ... comunicou o encerramento definitivo do referido Infantário;*

g) *Que a ... assumiu no ponto 12.2. do Acordo celebrado com o SNPVAC, datado de 22 de janeiro de 2023: 'No caso de o Infantário ser encerrado pela ..., a Empresa aceitará os pedidos de horário flexíveis que venham a ser apresentados, desde que cumpridos os requisitos legais previstos no Código do Trabalho ou no Acordo de Empresa, a todos aqueles cujos filhos estejam ou já tenham frequentado o mesmo'.*

A Requerente, para efeitos do disposto nos n.º 2 e 3 do art.º 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes a atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2a a 6a feira nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 8 horas e chegada a calções no máximo até às 18h30

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 a mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 18h30, 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 (clausula 18.8 do RUPT)

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

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, face a comunicação de encerramento definitivo do Infantário, acrescida da circunstância de o pai trabalhar a tempo integral, o que torna difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência a menor e ao outro filho, não dispondo, com especial relevo aos fins de semana, de qualquer apoio familiar ou outro».

1.3. Via CAR e eletrónica, em 06.04.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

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

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

recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

[...]

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 ..., 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 SNPVAC, publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006.

Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores.

Ou seja, os trabalhadores ... são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.

Não são, pois, definidos nos moldes ditos normais previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-Lei 25/2022 de 15 de março e o Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro de 2012 - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da aviação civil não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de voo, plafonds

de horas voadas e limites quanto ao repouso apos voo bem como a horas voadas em período noturno.

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

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

Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de voos - plafonds de horas voadas, limites quanto a horas voadas em período noturno, limites quanto a horas de repouso apos voo, entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo nem na legislação do setor nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.

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

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

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 V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 voos de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período 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, V. Exa. 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 Europa estão integrados em rotações com pernoita fora da

base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.

Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois 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. Estando, muitas vezes, em paring – agregados a outros voos/votações.

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

Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos voos sofrer um atraso que implique que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongue para além das 18:30horas, 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 18:30horas. Além disso, 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, conforme já explanado – enquanto estão em estadia, os tripulantes não gastam plafond de horas voadas.

O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de horário flexível em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.a do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../SNPVAC que já ascendem a 53 trabalhadores ... (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 e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os voos sem constrangimentos na operação/cancelamento de voos.

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 .../SNPVAC, estes voos ainda são considerados como sendo realizados em período noturno, o que muito esgota a utilização dos tripulantes disponíveis.

Adicionalmente, em destinos como Madrid, Londres, Barcelona, Milão ou Paris, 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 ... 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 Narrow-Body (NB), os A321LR, que efetuam voos de longo curso, como por exemplo LIS-EWR (Lisboa-Nova Iorque). 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.

Mais, a partir de maio de 2023, a ... está a planear realizar uma média de cerca de 665 pairings em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... têm, nos termos do AE .../SNPVAC, de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim, nos 5 dias de trabalho, uma média de 470 pairings.

Ora, sendo aceite o seu pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixará de ser exegível para a quase totalidade dos 470 pairings semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses pairings, consegue encontrar um substituto para V. Exa., atenta a franca escassez atual de recursos humanos.

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 18:30 e as 8 horas, nem prescindir das pernoitas fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a ... meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos.

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

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

1.4. Em 11.04.2023, a trabalhadora realizou a sua apreciação da seguinte forma:

«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 nº 4 do art.º 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Requeri que me fosse atribuído horário flexível nos seguintes moldes: [...]

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

Caberá sempre 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.

Mais informo que os meus dois filhos frequentam o Infantário ..., aberto 24/7; Que a ... comunicou o encerramento definitivo do referido Infantário; Que a ... assumiu, no ponto 12.2 do acordo celebrado como SNPVAC, datado de 22 de janeiro de 2023, que 'No caso de o Infantário ser encerrado pela ..., a Empresa aceitará os pedidos de horário flexíveis que venham a ser apresentados, desde que cumpridos os requisitos legais previstos no Código do Trabalho ou no Acordo de Empresa, a todos aqueles cujos filhos estejam ou já tenham frequentado o mesmo'.

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

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

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 e das garantias legais insertas, entre outros, nos artigos 24º e 25º do Código do Trabalho'.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos 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 requerida, aplicar-se o mesmo regime.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional. Do mesmo modo, não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do

horário flexível por mim requerido 'comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa'.

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 10 dias por mês caso só fizesse idas e voltas, já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.

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

Em relação a garantia mínima, a mesma esta suspensa ate ao termo de 2024, pelo que até lá, e tendo em conta este pressuposto, seria viável a atribuição solicitada.

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 ... , 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».

1.5. O empregador juntou ao processo dois documentos, incompreensíveis porque não

intitulados.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

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

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º

120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

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

do período normal de trabalho (PNT) diário.

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

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

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

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

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

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em

que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

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

«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com

duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

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

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

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

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

situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho:

«Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 8 horas e chegada a calços no máximo até às 18h30

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

18h30, nem o PSV ser superior a 11 horas; e

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

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

2.17. A trabalhadora, que já gozava de horário flexível ao abrigo do Parecer 186/CITE/2023, torna a fazer novo pedido, fundamentando-o no facto de ter dois filhos menores, de 2 e 5 anos de idade, que frequentavam o infantário do empregador, que vai fechar no final deste ano letivo. Mais acrescenta a requerente que, neste quadro, o empregador se comprometeu a aceitar horários flexíveis para todos/as os/as trabalhadores/as cujos/as filhos/as menores frequentassem ou já tivessem frequentado o dito infantário, que tem a especificidade de estar aberto 24/7.

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

2.19. A requerente menciona expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se nos mesmos três motivos sobre os quais a CITE já se pronunciou: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento da organização.

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

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

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

2.25. Debruçando-nos então sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento

da organização, não basta ao empregador aventá-las, sendo ainda necessário demonstrar, através de um raciocínio silogístico do tipo A+B que a consequência da atribuição do horário solicitado pela requerente é o impedimento do funcionamento normal da organização com vista às metas que esta se compromete a atingir.

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

2.27. Com efeito, o empregador limita-se a referir generalidades que não comprova, tais como ineficiência de recursos face às restrições no planeamento, alegado acréscimo de custos, bem como decréscimo de produtividade, custos operacionais e salariais ou falta de pessoas. Invoca até, um argumento que ainda nem ocorreu para já saber, de antemão, que vai obstaculizar ao solicitado pela requerente, o que sempre se dirá ser extraordinário, em termos de capacidade de antecipação.

2.28. Todas as outras razões, de natureza técnica, são rebatidas pela trabalhadora aquando da apreciação, tal como no primeiro pedido realizado.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora

... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 9 DE MAIO DE 2023**