

## PARECER N.º 605/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 2761-FH/2023**

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09.06.2023, a CITE recebeu, por email e por carta registada, 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 ...

**1.2.** Em 08.05.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

... (...) na qualidade de V/ Trabalhadora desde 29/11 2010, tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

..., nascido a 23/07/2022.

Venho expor e requerer V.Exas. o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível Assim, solicitar a V.Exas., nos termos do disposto do Art, º 56.º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, por um período de 11 anos, mais especificamente, até dia 22/07/2034 por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário

O trabalhador pode, ao abrigo horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, independentemente da área profissional em que se insere.

Conforme resulta do Acórdão do da Relação do Porto, datado de 02/03/2017, “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa,

todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que al horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pelas 09h00
- Término pelas 18h00
- Descanso semanal aos sábados, domingos e feriados.

Por forma a facilitar o enquadramento deste pedido de horário flexível no âmbito das V/ necessidades empresariais, informa-se desde já que me encontro disponível para exercer a minha atividade, exclusivamente, no âmbito de voos de médio curso, tendo para tanto, como é do V/ conhecimento, qualificações e experiência profissional.

Tal alocação demonstra-se compatível, não só com o horário requerido, atendendo à existência de voos diários de ida e volta existentes, a título de exemplo, entre ..., ... e ..., mas também com a dispensa para amamentação.

Devendo o empregador proporcionar aos trabalhadores, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tanto na elaboração dos horários de trabalho como na alocação funcional, requer-se assim, a facilitação desta conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n. 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Envio em anexo comprovativo de agregado familiar.

(...)"

**1.3.** Em 29.05.2023, 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 T. a aplicação do seguinte horário de trabalho:

- i Início às 9h00;
- ii Término 18h00;

- iii *Descanso semanal aos sábados e domingos;*
- iv *Não prestação de trabalho aos feriados.*

*Em primeiro lugar, o pedido formulado por V.Ex.<sup>a</sup> não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho. O pedido apresentado mais não é do que uma fixação dos períodos em que V.Ex.<sup>a</sup> pode trabalhar, criando assim, na realidade um horário de trabalho 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.*

*Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade de uma imposição à ... de um verdadeiro horário fixo em que define as horas de início e termo da sua prestação de trabalho.*

*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 ...*

*Mais, ainda que o Supremo Tribunal de Justiça tenha seguido o entendimento que refere na sua carta, a verdade é que o fez de acordo com circunstâncias próprias do caso concreto, que não se verificam na ...*

*Adicionalmente, a decisão do Supremo Tribunal de Justiça não tem força de lei, razão pela qual a ... não se encontra a ela vinculada, existindo em paralelo outras decisões de tribunais superiores em sentido diverso.*

*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.*

*Mais se acrescenta que, ainda que o Supremo Tribunal de Justiça se tenha pronunciado sobre a alegada possibilidade de fixação dos dias de descanso semanal, que como se referiu tem particularidades decorrentes do caso concreto, a verdade é que o mesmo Supremo Tribunal de*

*Justiça não se pronunciou relativamente à não prestação de trabalho em dias feriados. Com efeito, a não prestação de trabalho em dias feriados não é abrangida pelo conceito de horário flexível, razão pela qual não poderá nunca ser aceite a dispensa nesses dias.*

## **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.*

*Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela T. 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 ..., publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006.*

*Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.*

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

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

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

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

*Não são, pois, os horários de trabalho definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Adicionalmente, os trabalhadores da ..., tripulantes de cabine já beneficiam de um regime de proteção de parentalidade, com um regulamento anexo ao Acordo de Empresa - o Regulamento de Proteção da Maternidade e da Paternidade, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, 8/4/2019.*

*Este regulamento prevê um conjunto de medidas de proteção das trabalhadoras, tendo as partes que outorgaram o AE excluído a possibilidade de recurso ao instituto legal do horário flexível, tendo em conta que este instituto legal em concreto se revela incompatível com o serviço de voo - o que já não ocorrerá, por exemplo, com o trabalho a tempo parcial, do qual a Trabalhadora também poderá beneficiar.*

*Ou seja, não há qualquer intenção de a ... retirar direitos aos seus trabalhadores, existindo apenas uma exigência de que os mesmos exerçam os direitos de boa-fé, requerendo, nomeadamente, a aplicação de institutos legais que sejam compatíveis com as concretas funções desempenhadas.*

*Sem prejuízo do referido no supra, como se referiu, o pedido de V. Exa. não concebe sequer um horário flexível, mas antes, um verdadeiro horário fixo com uma hora de início e uma hora de termo, não apelando sequer ao conceito de planeamento.*

*Ou seja, V. Exa. pretende, na verdade, um regime excepcional em tudo incompatível com o disposto na legislação específica do setor da aviação, seja no Acordo de Empresa, seja na regulamentação de Flight Time Limitation.*

### **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 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, 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 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.*

*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 “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 18:30h, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o voo em falta implicar pernoita, ou não.*

*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 .../SNPVAC que já ascendem a mais de 50 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.*

*Em destinos como ..., 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 os “per diems”) e que estes trabalhadores, acabam por não receber,*

*Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da ... pertencentes ao quadro “Narrow-Body” (NB), 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 acima, 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 encontrará 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 18h30 e as 09h30, 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.*

*Muito menos será possível prescindir do trabalho de V. Exa. na faixa horária suprarreferida tendo em conta o período de maior atividade pela qual o ..., que se iniciou a 26.03.2023 e que atingirá o seu pico nos meses de junho a agosto. Com efeito, caracterizando-se este período não só por uma maior procura de voos, como também de alargamento de rotas sazonais (por exemplo, ...), a ... não poderá prescindir da disponibilidade de qualquer tripulante por forma a assegurar que presta o melhor serviço aos seus passageiros, evitando atrasos e cancelamentos motivados pela indisponibilidade dos seus tripulantes.*

*Face ao exposto, a ... solicita a maior compreensão de V. Exa. para com as necessidades operacionais de um período tão exigente como é o ....*

*Adicionalmente, ainda que V. Exa. demonstre disponibilidade para realizar voos de médio curso, saindo, conseqüentemente do quadro ..., a verdade é que tal deixaria a ... sem um tripulante no quadro. Como V. Exa. bem sabe, o acesso ao quadro ... dá-se por via da progressão técnica prevista na Cláusula 14.º do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos anexo ao Acordo de Empresa .../SNPVAC, e não da contratação de recurso externa. Ora, tal significa que a ... não conseguirá necessariamente assegurar que V. Exa. é substituído por outro trabalhador no referido quadro.*

*Perante a impossibilidade de prestação de trabalho nos voos de médio curso, V. Exa. poderá ter de permanecer no quadro ..., logo esse facto inviabiliza, a concessão de qualquer que seja o horário flexível.*

*Com efeito, os voos operados pelo equipamento ... (... e ...) são exclusivamente voos de longo*



curso, não existindo nenhum voo que parta de ... às 09:00h e regresse pelas 18:00h.

Ainda que existam voos de longo curso que partem de ... após as 09:00 e antes das 18:00h, a verdade é que a duração do mais curto de todos corresponde a 06:00h de ida, a que acrescerão, naturalmente cerca de 06:00h de regresso, não sendo legalmente possível que V. Exa. opere um voo de longo curso de ida e outro de regresso à base em ..., tendo de repousar no local de destino para, só então, regressar.

Adicionalmente, ainda que fosse possível um retorno à base após o voo de ida, o tempo de voo de aproximadamente 12 horas, somado ao tempo de rotação (limpeza, carga e troca de passageiros), nunca permitiriam o cumprimento do horário das 09:00h às 18:00h pretendido por V. Exa. porquanto solicita um horário no intervalo de 09:00h e qualquer voo de longo terá sempre uma duração mínima de 12:00h de voo.

Assim, caso a ... acesse ao pedido de V. Exa. não lhe restaria outra opção que não a de não lhe atribuir quaisquer planeamentos, tendo em conta que há uma real impossibilidade de tal facto, não sendo V. Exa. elegível para a realização de qualquer voo.

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. (...).”

**1.4.** Em 02.06.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

“(…).

ASSUNTO: Apreciação sobre a V/ resposta ao pedido de horário flexível.

Ex.mos Senhores,

..., nº ... ..., na qualidade de V/ Trabalhadora desde 29 de Novembro de 2010, tendo sido notificado da resposta supra referida, venho expor e requerer a V.Exas. o seguinte:

**- Da recusa de atribuição de horário flexível por entenderem que o horário requerido não configura horário flexível.**

A entidade empregadora 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.

Na recusa a que ora se responde, a entidade empregadora entende que eu não requeri a prestação de trabalho cm horário flexível, mas antes requeri a alteração do regime de organização do tempo de trabalho.

Atualmente, tal entendimento não tem qualquer base legal de suporte.

*Vem, aliás, sendo hoje entendimento pacífico da CITE que se inclui no conceito de horário de trabalho flexível a possibilidade de o trabalhador pedir para não prestar trabalho ao fim de semana e noturno se tal resultar expressamente do seu requerimento dirigido ao empregador (cfr. Parecer n.º 1 / 2019), conforme fiz.*

*Veja-se também a propósito do conceito do horário flexível o ensinamento do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28-10-2020, processo n.º 3582/19.0T8LSB.LI.SI e, bem assim, no Acórdão da Relação de Évora de 11-07-2019, processo n.º 3824/18.9T8STB.E1.*

*Na verdade, o horário flexível previsto no Art.º 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.*

*No pedido de horário flexível, indiquei a amplitude horária diária em que pretendia exercer a minha atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das minhas responsabilidades familiares.*

*Esse pedido não consubstancia 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.*

*Sendo, aliás, um dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a quem se aplicam as regras previstas no Código do Trabalho no que concerne à proteção da parentalidade, como a qualquer outro empregador.*

*Parece que o problema em questão não se prende com a aplicação da lei ao caso concreto, mas antes com a não concordância da entidade empregadora com a lei existente no nosso ordenamento jurídico e aplicação da mesma aos seus trabalhadores.*

*Pelo exposto, tendo requerido a atribuição de um horário flexível com início no mínimo pelas 09h00 e término no máximo pelas 18h00, sem laboração em dia de feriado e com descanso semanal aos sábados e domingos, o pedido encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, não poderá ser recusado por esta via.*

#### **- Da impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível**

*Pelo exposto na decisão de recusa a que se responde, a entidade empregadora entende que as funções de tripulante não podem ser desempenhadas cm regime de horário flexível, no entanto, refere também que existe um número crescente de tripulantes de cabine que beneficiam de horário flexível.*

*Em que ficamos?*

*Torna-se claro que, na prática, havendo tripulantes a usufruir de horário flexível, é possível, organizar os tripulantes de forma a respeitar o direito dos trabalhadores a prestar assistência aos seus filhos, sob pena de estarmos perante uma situação de clara discriminação laboral.*

*Ao contrário do referido pela entidade empregadora, o Art.º 56º do Código do Trabalho, aplica-se, aos trabalhadores da ... como a quaisquer outros, podendo, obviamente, a entidade empregadora,*

*recusar o pedido, desde que o faça em respeito pelo disposto no nº2 do Art.º 57º do Código do Trabalho.*

*O que a entidade empregadora não faz, por a seu ver, os seus trabalhadores não terem direito a prestar trabalho em regime de horário flexível.*

*Inexiste assim, qualquer impossibilidade de aplicação de horário flexível por esta via de argumentação, motivo pelo qual não poderá ser recusado com tal fundamento.*

*Só podendo, legalmente, o empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

**- Das razões imperiosas do funcionamento da ...**

*Requeri o horário flexível nos termos em questão, precisamente por entender ser um horário possível para a entidade empregadora, existindo outros colegas que usufruem do mesmo, nos mesmos termos.*

*Conforme é referido pela entidade empregadora, existe um crescente número de pedidos de horário flexível que foram aceites, no entanto, certamente existem muitíssimos mais trabalhadores a laborar sem qualquer horário flexível.*

*A referência feita pela entidade empregadora de que 50 trabalhadores entre Comissários, Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine, usufruem de horário flexível e de dispensa para amamentação é conotado como algo negativo, que dificulta o planeamento e que limita a produtividade e que prejudica os outros trabalhadores financeiramente.*

*Estas declarações são gravosas do ponto de vista do respeito pelos direitos parentais, esquece-se a entidade empregadora de que é obrigada, a respeitar o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar previsto na alínea b) do nº 1 do art.º 59º da CRP.*

*Assim, apesar de poder ser mais difícil conciliar os horários de todos, não deixa de ser possível, alocar os trabalhadores que requereram o horário flexível nos variadíssimos voos que a isso permitem, principalmente, como bem refere a entidade empregadora, atendendo aos inúmeros voos existentes no período de Verão, e os restantes trabalhadores, que não estão especialmente protegidos pela lei por motivo de parentalidade, nos restantes.*

*Não será essa a aplicação do princípio da igualdade onde tratamos de forma igual o que é igual e diferente o que é diferente?*

*Igualmente gravoso, na esteira do respeito pelos direitos parentais, mostra-se o facto de a entidade empregadora não explicitar qual é a diferença entre o meu caso e o caso dos restantes trabalhadores que atualmente usufruem de horário flexível, criando uma verdadeira situação de desigualdade na empresa.*

*E ainda de estranhar, que se refira, como argumento de recusa, que a empresa não tem capacidade financeira para suportar os custos (não discriminados) inerentes ao gozo de um direito constitucionalmente protegido, dos seus trabalhadores.*

*O funcionamento de uma empresa implica o respeito dos direitos dos seus trabalhadores, sendo que, esses custos, são custos base em qualquer reestruturação.*

*No que respeita à minha disponibilidade para reingressar no quadro de voos de ida e volta, pela resposta emitida pela entidade empregadora, resulta que tanto poderá conseguir substituir o meu posto de trabalho como não poderá, ora, tal apenas poderia fundamentar a presente recusa, caso a entidade empregadora, não conseguisse, de facto, substituir o meu posto de trabalho e o justificasse com factos, o que não sucedeu.*

*Não obstante, em bom rigor, esta questão nem se deveria colocar uma vez que até 23 de Janeiro de 2024, irei usufruir do horário de amamentação conferido pela ... e, por esse motivo, estarei afeta unicamente aos voos de ida e volta.*

*Pelo que, na prática, é evidente a possibilidade de me integrarem nos voos de ida e volta enquanto estiver a usufruir do horário flexível.*

*A verdade é que o empregador para recusar o pedido de horário flexível em questão terá sempre de alegar e provar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, se for indispensável.*

*O que não fez.*

*Conciliar a vida familiar e profissional implica para mim, ter um horário que me permita prestar assistência ao meu filho, uma vez que não só o outro progenitor trabalha por turnos, tanto diurnos como noturnos e com folgas rotativas, como pelo facto da ... não aceitar inscrições no infantário ..., sendo que nenhuma outro infantário aceita crianças na amplitude de horários de trabalho que presto.*

*A recusa do pedido de horário flexível em questão empurra-me, por falta de outra opção, para sair da empresa, ora, isso só demonstra que efetivamente, depois de mais de 10 anos a laborar na mesma, terei de sair por ser mãe e necessitar de prestar assistência ao meu filho na altura em que mais precisa de mim.*

*(...)”.*

## **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 dispondo 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 Europa, 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)].

**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

---

<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.

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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, nascido a 2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e até perfazer os 12 anos de idade. Para o efeito, requer que lhe seja aplicado um horário com Início pelas 09h00 e Término pelas 18h00, com descanso semanal aos sábados, domingos e feriados e por forma a facilitar o enquadramento do pedido de horário flexível no âmbito das necessidades empresariais do empregador, encontra-se disponível para exercer a atividade, exclusivamente, no âmbito de voos de médio curso, tendo conhecimento, qualificações e experiência profissional. Tal alocação demonstra-se compatível, não só com o horário requerido, atendendo à existência de voos diários de ida e volta existentes, a título de exemplo, entre ..., ... e ..., mas também com a dispensa para amamentação.

**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 por ser um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho; (2) impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível, por a prestação de trabalho num regime de horário fixo não ser compatível com o serviço de voo; (3) que por razões imperiosas de do funcionamento não +é possível prescindir do trabalho no período entre as 18h00 e as 09h00 nem prescindir das pernoitas fora da base por falta de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar cancelamento de voos; (4) que o crescente número de pedidos de atribuição 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 .../SNPVAC que já ascendem a mais de 50 trabalhadores

---

<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)

tripulantes de cabine (entre Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine) dificultando o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles 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, inclusive é trabalhadora a usufruir da dispensa para amamentação.

**2.30.** Em rigor, a legislação aplicável ao pessoal da aviação civil não afasta o regime jurídico da protecção 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, apesar de a argumentação da entidade empregadora indiciar constrangimentos, 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 e/ou que não possui meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão de operação sem acarretar cancelamentos de voos, redundando numa ineficiência de recursos.

**2.32.** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções no quadro de tripulantes 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 a mais de 50 trabalhadores tripulantes de cabine, contudo não resulta demonstrado inequivocamente, 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.** Sucede que, a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.35.** Com efeito, a **CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.** *Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*<sup>3</sup>

**2.36.** Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos** deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.37.** 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**

---

<sup>3</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

**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.

**2.38.** 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 protecção 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 05 DE JULHO 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.**