

PARECER N.º 791/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3677-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 31.07.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 28.06.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

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

Exma. Senhora,

..., ..., ..., residente na ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art.º 56º), relativamente ao filho menor, ..., nascido a 08 de Abril de 2019, (cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 01 de Agosto de 2023.

Para tanto, e cf. Art. 57º, nº 1, alínea b) do Código do Trabalho, declara:

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

b) Que o menor tem idade inferior a 12 anos;

c) Que a signatária nunca usou desta faculdade;

A Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art.º 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de idas e voltas), de 2a a 6a feira nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calções no máximo até às 16h00;

ii) *Folgas fixas ao fim de semana, com a prestação de trabalho a apenas ocorrer em dias úteis (exclusão de feriados);*

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 18h00;*

iv) *A tripulante poderá realizar o bloco mensal de serviços de assistência, desde que coincida com o horário ora requerido, (tudo, cfr. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BE no 13, de 08/04/2019)*

O que ora se requer, relativamente à modalidade de horário de trabalho, assenta no facto de, sendo família monoparental, e ainda inexistindo familiares que possam substituir-se na guarda do menor, só assim se torna possível prestar o acompanhamento e assistência que o Filho da Requerente exige.

Enquadramento aliás sufragado na legislação laboral e também na regulamentação coletiva aplicável.

(...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 17.07.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(...)”

Assunto: Recusa de pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora ... (n. ...)

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 579, n.2 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

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

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

1) Apresentação a partir das 8h00 e chegada a calços no máximo até às 16:00;

ii) Folgas fixas ao fim de semana e prestação de trabalho apenas em dias úteis;

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 18:00h;

iv) Durante este período a tripulante poderá realizar bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18g do RUP), desde que coincida com o horário requerido.

(tudo, cfr. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2.^a do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no 8TE n 13, de 08/04/2019)

Para o efeito foi junto assento de nascimento do menor e composição do agregado familiar.

Tudo com efeitos a partir 01 de agosto de 2023.

Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. que vive sozinha com a filha e que não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro. Contudo, a empresa faculta a todos os tripulantes que assim o requeiram, o acesso prioritário a um infantário/creche nas suas próprias instalações (24 horas, toda a semana), ou, em caso de impossibilidade por falta de vaga, a comparticipação das despesas, como forma de permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e privada, especialmente naqueles casos em que os trabalhadores não dispõem de qualquer apoio familiar ou outro. (crf. à Cl. 11.2, do AE em vigor).

Sem prejuízo do exposto, sucede, ainda, que este pedido que reputa como de horário flexível, não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de voo.

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

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

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

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento.

Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível — o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56. do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entendendo-se que poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, não cabe ao trabalhador, nem pode o mesmo, requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, ou seja, neste caso, a ..., enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97.º do CT.

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

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível, deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações e conforme é exigido por lei.

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

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se dirá 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 classicamente 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 06.00h às 17.00h), 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 após voo, bem como a horas voadas em período noturno.

Com efeito, define o art.º 200, 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.

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 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 que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de 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, só dessa forma (com estadias e nightstops), 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.

Assim, 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 (ou estadia) fora da base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.

Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois 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/rotações.

A desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das tripulações, uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um 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, onde V.E xa. se inclui, 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 18h, 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 18h, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em ultima ratio, a venda e execução de voos, com a maior eficiência operacional e financeira possível, e respetivo lucro.

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 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 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. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a calças, 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 calças não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de voo ser superior a 11:00h.
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é, ainda, mais penalizador e inflexível, pois requer apresentação a partir das 8h e impõe um regresso até às 16h.

Para os cerca de 15 voos semanais, de Segunda a Domingo, que a ... dispõe, em média, na faixa horária requerida — entre as 8h e as 16h00 — são necessários 45 comissários/assistentes de bordo (CAB's) para idas e voltas (três por voo).

Ainda que, aparentemente, pareçam muitos voos, na realidade, atendendo que a ... atualmente acomoda cerca de 43 «horários flexíveis» atribuídos, que concorrem com a faixa horária peticionada por Vexa, além de 60 regimes de «Amamentação», sobram poucos voos para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com mais voos — sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos entre os Tripulantes.

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

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de atribuição de voos, 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 semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também, os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem voar com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de horários flexíveis e a amamentação “ocupam” certas faixas horárias. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas voadas (designada mente 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 legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ... ou Ora, estes voos implicam, legalmente, 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 à 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 tripulantes de cabine têm, nos termos do AE ...ISNPVAC, de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim nos 5 dias de trabalho uma média de 470 pairings.

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

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro 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 17h e as 6h, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a

empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos.

Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa. Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos 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. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

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

Ex.mo Senhor Dr. ...

No seguimento do envio da sua carta, do passado dia 18.07.2023, onde informou que é intenção da empresa recusar o pedido de horário flexível apresentado, e com ela, não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Requeru-se que fosse atribuído horário flexível, nos seguintes moldes:

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

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

1) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 16h00;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h30;

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 18h00.

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

(tudo, cfr. al. a) do nº 3 da Cláusula 2.ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019 e artigos 47.º, 59.º e 60.º do Código do Trabalho;”

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

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

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

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

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviços de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados pelo que, o horário solicitado enquadrar-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tem qualquer acolhimento o que ali vem defendido. Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para “um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho”, não abrangendo, portanto, o setor da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art.º 13.º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 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. 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 8ª.

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 à garantia mínima, a mesma está suspensa até ao término 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 Tripulantes de Cabine, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

(...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A trabalhadora requerente, mãe de uma criança de uma criança com 4 (quatro) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, realizando *períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de idas e voltas), de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados, com apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 16h00.*

A trabalhadora requerente vem ainda informar que pretende tal regime até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.22. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h00-16h00) não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 7h00 de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 35h00 semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.

2.23. Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35h00 minutos, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.24. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.25. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.26. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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. O empregador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023