

**PARECER N.º 821/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 3799-FH/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** Em **07 de agosto de 2023**, a entidade empregadora ..., enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Em **06 de julho de 2023**, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao filho nascido em 09 de dezembro de 2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023 e até ao limite legalmente previsto.

**1.3.** A trabalhadora refere no seu pedido que vai regressar ao trabalho no próximo dia 26 de agosto de 2023 e que se encontra a amamentar o menor, razão pela qual, aquando do seu regresso ao trabalho, solicitará, até decisão do presente pedido, o denominado “horário de amamentação” de acordo com a al a) do nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019;

**1.4.** Refere ainda que o outro progenitor, trabalha em Lisboa, a tempo integral, por turnos, em regime de horário noturno, das 16h00 às 01h00, com folgas móveis, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

**1.5.** Assim, e para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 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, propõe que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

“A. Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias, nos seguintes termos:

- 1) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calções no máximo até às 18h00;
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- iv) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 28 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).”

**1.6.** A trabalhadora junta ao seu pedido o assento de nascimento do filho e uma declaração comprovativa da situação profissional do outro progenitor.

**1.7.** Por comunicação eletrónica de **27 de julho de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(…) 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 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 2ª a 6ª Feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias, nos seguintes termos:

- i. Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calças no máximo até às 18h00;
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- iii. Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- iv. Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).

Para o efeito foi junto assento de nascimento do menor (...).

Tudo até ao limite legal (artigo 56º, n.º 1, do CT) e com efeitos a partir 01 de setembro de 2023.

Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. que se encontra a amamentar a menor em causa, pretendendo aquando do seu regresso ao trabalho, solicitar o denominado “horário de amamentação” de acordo com a al. a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade (“RPMP”), publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019.

Ora, no caso concreto, V. Exa. ainda se encontra a gozar a Licença de maternidade conforme previsto na Cláusula 2ª do RPMP, não tendo ainda sequer solicitado que lhe seja aplicável o regime de amamentação previsto no n.º 2 da mesma Cláusula. Deste modo, e por não ser possível aplicar-se, em simultâneo, dois regimes distintos, não poderá V. Exa solicitar que lhe seja aplicável o regime de amamentação previsto no Regulamento de proteção da maternidade e paternidade (“RPMP”), publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019, em 2013 e 2016, com a respetiva restrição de planeamento, e, em simultâneo, solicitar a aplicação do regime do horário flexível previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT.

De facto, um mesmo pedido não pode ser qualificado de forma diferente e se seguir regimes jurídicos distintos - horário para amamentação (Cl.ª, n.º 2, do RPMP) ou horário flexível (artigos 56.º e 57.º do CT) consoante o enquadramento legal que o trabalhador decida fazer.

Conforme previsto nas alíneas a) e b) do n.º 2 da Cláusula 2., a licença de amamentação deverá ser requerida pela mãe tripulante findo o período de licença de maternidade.

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.

De facto, e 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, além de não cumprir com as exigências legais atinentes a pedidos de horários flexíveis.

Pelo que, é intenção da ... recusar o presente pedido que reputou como sendo de horário flexível, quer por se encontrar ainda em gozo da Licença por maternidade nos termos do n.º 1 da Cláusula 2. do RPMP, não tendo sequer apresentado ainda requerimento para beneficiar do Regime de Amamentação quer por incumprimento das formalidades legais.

Ao optar pelo Regime de Amamentação, durante todo o tempo em que a mesma durar, não pode, a cada momento, oscilar entre regimes legais distintos, mais, consagrando expressamente o Regulamento de Proteção à Maternidade e Paternidade, depositado em 25 de março de 2019, fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 56/2019, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, 8/4/2019, que «a tripulante de cabine poderá optar ou pelo regime estabelecido na lei em cada momento em vigor, ou pelo constante deste regulamento, no seu todo»; ou seja, caso opte pelo regime da amamentação, ainda que os conceitos supra referidos lhe fossem aplicáveis, não poderia já optar por outro regime. ”

## **1.8. A trabalhadora veio ainda pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, em 31 de julho de 2023,**

“(…) No que respeita ao horário pedido, cumpre reiterar que o mesmo foi pedido de acordo com o que está definido por Lei.

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

Apenas mencionei, a título informativo, o facto de estar a amamentar e a minha possível situação aquando do meu regresso ao trabalho, face à delonga da resolução dos pedidos de HF.

No entanto, não efectuei qualquer outro pedido que não o pedido de horário flexível e nos moldes acima descritos.

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

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

Razão pela qual, mal se compreende a V. argumentação em apreciação.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade.

Aliás, mantenho a minha posição NW, a qual é compatível com o horário pretendido, uma vez que existem inúmeros voos de médio curso que me podem ser alocados.

Por sua vez, necessariamente, a ser aprovado o horário flexível requerido, não poderei passar ..., enquanto o mesmo perdurar.

Sem prejuízo, e por mera cautela, sempre se dirá, face aos argumentos que vêm sendo esgrimidos pela ... em outros casos, que:

A argumentação, escassa, que a ... vem expendendo nas suas manifestações de intenção de recusa é contraditória.

Senão vejamos:

Se por um lado, vem agora a ... argumentar que o horário flexível não está contemplado na legislação especial, o que não é o mesmo que dizer que a legislação especial prevê expressamente a não aplicabilidade deste instituto legal,

Por outro lado, a ... assume, e é facto consabido, que pratica este tipo de horário (flexível).

Ora, claramente é uma argumentação contraditória entre si e que demonstra que, independentemente da forma e conteúdo do pedido de Horário Flexível realizado,

A ... não pondera o mesmo de forma séria e leal para com o seu trabalhador.

No pedido que apresentei, tentei ser o mais abrangente possível, por forma a impactar o mínimo na operação de voo e nos interesses da Empresa.

A forma como efectuei o meu pedido de horário flexível é o menos limitativa possível, deixando à Empresa elevada margem de actuação e conciliação.

Como referi supra e ora reitero, a ... vem referindo que os horários pedidos por outros trabalhadores são altamente limitativos e que levam ao esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês, O que, igualmente, não pode proceder pois não sucede com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Porém, confrontados com os pedidos de horário flexível, consideram que não é aplicável a possibilidade de requerer este tipo de horário, o que não é aceitável e é altamente discriminatório.

Sendo o mais sincera possível, não consigo perceber o que a Empresa entende por pedido de Horário Flexível, ou sequer, pedido deste tipo de horário aceitável.

Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo de qualquer que fosse o impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos desse direito. Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira. O horário por mim solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado pela ....

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](http://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. 13º 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” (artº. 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.

Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável).

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido.

Acresce que os argumentos da ... já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.

Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial. (...) Por último, dir-se-á que a ... ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores tripulantes, está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado

constitucionalmente. o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 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.”

**1.9.** Além dos documentos já referidos mostram-se igualmente juntos ao expediente remetido o parecer da CITE 375/2023 de 09 de maio de 2023 e o Regulamento de utilização e prestação de trabalho

**Cumprе analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

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

**2.5.** Também o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.7.** Recentemente, a Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8.** Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm

igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades

possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

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

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

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

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

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

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

**2.29.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida

Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

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

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

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

**2.34.** No caso em análise, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao filho nascido em 09 de dezembro de 2022, com quem vive em

comunhão de mesa e habitação, com efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023 e até ao limite legalmente previsto propondo a elaboração de horário de trabalho que contemple as seguintes especificidades:

A. Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias, nos seguintes termos:

- 1) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 18h00;
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- iv) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT) (tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 28 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019).

**2.35.** A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora alegando fundamentalmente que o horário solicitado não obedece às exigências legais previstas nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e ainda que a trabalhadora se encontra ainda em gozo da Licença por maternidade nos termos do n.º 1 da Cláusula 2. do RPMP, não tendo sequer apresentado ainda requerimento para beneficiar do Regime de Amamentação pelo que não pode legalmente solicitar em simultâneo os dois regimes - o regime de amamentação previsto no Regulamento de proteção da maternidade e paternidade (“RPMP”), publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019, em 2013 e 2016, com a respetiva restrição de planeamento, e, em simultâneo, solicitar a aplicação do regime do horário flexível previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT.

**2.36. Não acompanhamos o raciocínio da entidade empregadora.** Desde logo porque não existe qualquer obrigação legal de solicitar a dispensa para amamentação, ou o chamado horário de amamentação, designadamente nos casos em que a amamentação, p. ex. não exista, seja naturalmente ou por opção. Depois, porque os regimes jurídicos não se excluem. Naturalmente que a trabalhadora não poderá praticar dois horários em simultâneo, mas nada impede que seja solicitada a atribuição de horário flexível, nos moldes em que o foi.

**2.37.** De resto, não vislumbramos igualmente no pedido da trabalhadora o incumprimento de formalidades legais.

**2.38.** Ora, o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.39.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.40.** Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.41.** No caso em apreço, a entidade empregadora omite qualquer referência a constrangimentos de facto que possa legitimamente obstar à atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente, nem invoca quaisquer factos que permitam concluir pela impossibilidade de substituição da requerente.

**2.42.** Pelo que não existem factos que possam ser validamente impedir a procedência do pedido da trabalhadora.

**2.43.** Saliente-se que naturalmente a entidade empregadora fica condicionada, na elaboração dos horários que lhe competem, pelas exigências familiares desta trabalhadora, mas ainda assim é sempre à entidade empregadora que cabe fixar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56º, nº3 do Código do Trabalho, no quadro dos limites pelo mesmo definidos.

**2.44.** O reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, consagrado 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:**

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**