

PARECER N.º 1049/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 CITE-FH/5222/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, remeteu à CITE, por correio eletrónico de **18 de outubro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora.

1.2. O pedido da trabalhadora datado de **19 de setembro de 2023** foi elaborado nos seguintes termos:

“(…) nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, relativamente à sua filha menor (...), nascida a 28 de março de 2023 cf. cópia de assento de nascimento que se anexa (...), e com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

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

- a) Que a menor supra identificada, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que a signatária ainda não usou nunca desta faculdade;
- c) Que a signatária prevê o regresso ao trabalho a partir de 30 de dezembro de 2023;
- d) Que se encontra a amamentar a menor (...);
- c) Que o outro progenitor (...), não é trabalhador da ..., reside em Moçambique, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;

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 seguinte horário:

- A) realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:
 - i) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;
 - ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
 - iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
 - iv) Durante este período a tripulação não poderá ter programado ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência.
(...)

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido uma cópia da declaração de nascimento da menor.

1.4. Por correio eletrónico, em **9 de outubro de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, considerando que o mesmo põe em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), nos seguintes termos:

“(…)

1. O horário requerido

Ora, nos termos no artigo 57º, nº 1, al.b), subalínea i) do CT, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deverá apresentar declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com requerente. Pelo que, solicita-se a V. Exa. que remeta à empresa documento comprovativo da composição do seu agregado familiar, sob pena de recusa liminar do pedido.

Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. que é mãe de uma filha menor nascida a 28 de março de 2023 e que se encontra a amamentar a menor em causa, prevendo o seu regresso ao trabalho a 30 de dezembro de 2023.

No caso concreto, V. Exa. ainda se encontra a gozar a Licença de maternidade, conforme previsto na Clausula 2ª do Regulamento de Proteção de Maternidade e Paternidade (RPMP), não tendo ainda sequer solicitado que lhe seja aplicável o regime de amamentação previsto no nº 2 da mesma Cláusula.
(…)

Resulta do nº 3 da Cláusula 2ª do RPMP que “Findo o período de licença parental, o tripulante que comprovadamente, amamente ou aleite o filho, tem direito, a seu pedido e alternativamente, durante todo o período que durar a amamentação ou em caso de aleitação pelo período máximo de 9 meses, a contar do termo da licença parental inicial (...).

Deste modo, e por não ser possível aplicar-se, em simultâneo dois regimes distintos, não poderá V. Exa. solicitar que se lhe aplicável o regime de amamentação previsto no Regulamento de Proteção de Maternidade e Paternidade (...), com a respetiva restrição de planeamento, e em simultâneo solicitar a aplicação do regime de horário flexível previsto nos artigos 56º e seguintes do CT.

(…)

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 56º 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.

(...) 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 flexível.

Com efeito, nos termos do artigo 56º 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 nº 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, ou seja, neste caso, a ..., enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97º do CT.

(...)

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 (...) 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 (...).

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 cinco (5) dias uteis faria cinco (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 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 empresas que os tripulantes não estejam limitados a voos de

ida e volta, já que, só 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.

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.

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 dispõe. Estando, muitas vezes, em *paring* – agregados a outros voos/rotações.

A desagregação de rotações tem ainda implicações diretas e gravosas na gestão de tripulações uma vez o mesmo posto de trabalho terá que ser assegurado por mais do que um tripulante, com os inerentes custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro de reestruturação económica da ...

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 17h00, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua – independentemente de o voo em falta implicar pernoita ou não. Ou seja, a ... vê-se forçadas 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 17h00, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em última ratio, a venda e execução de voos, com a maior eficiência operacional e financeira possível, respetivo lucro.

Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os tripulantes apenas podem efetuar três (3) períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da base para que possa 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 designam de horário flexível em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito (...), que já ascendem a mais de cinquenta (50) trabalhadores tripulantes 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.

(...)

Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (1) 47 (quarenta e sete) tripulantes em regime de horário de amamentação e (ii) 62 (sessenta e dois) horários flexíveis com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos voos para atribuir, em especial atendendo a que a ... se encontra em período de Verão – com um numero superior de voos – sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos pelos tripulantes.

(...)

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; e é imprescindível na atividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e de folgas. (...)

1.5. No dia **12 de outubro de 2023**, a trabalhadora veio apresentar a sua apreciação àquela intenção de recusa, manifestando, no essencial, a sua oposição aos argumentos esgrimidos pela entidade empregadora que considera contraditórios, e reiterando na integra o pedido apresentado que entende conforme ao disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

1.6. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

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 dispendo 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 vem requerer, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, relativamente à sua filha menor (...), nascida a 28 de março de 2023, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, declarando que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação e propondo que o horário a elaborar tenha em atenção as seguintes condicionantes:

- A) Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:
- i) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;
 - ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
 - iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
 - iv) Durante este período a tripulação não poderá ter programado ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência.

2.35. A entidade empregadora considera que o pedido apresentado não configura um horário flexível, nos termos efetivamente consagrados nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, revelando-se mais uma imposição da trabalhadora relativamente as horas em que a entidade empregadora lhe poder marcar planeamento.

2.36. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt, que, na falta de disposição legal aplicável, considera dever entender-se «(...) por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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 tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.»

2.37. Entendemos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora, por ser aquele que no seu entender possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.38. Consideramos outrossim que não colhe o argumento da falta de requisitos de admissibilidade do pedido por ausência de documento que comprove a composição do agregado familiar, já que, não o exigindo o legislador não caberá ao intérprete fazer essa exigência adicional. O artigo 57º, nº 1, al. b) i) do Código do Trabalho exige a declaração do/a requerente em como vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, assim como exige várias DECLARAÇÕES nas restantes subalíneas daquela alínea b), não se referindo

em momento algum a necessidade de qualquer outro tipo de formalidade para a validade de tal declaração.

2.39. Por fim, consideramos ainda que a disciplina legal da dispensa para a amamentação não afasta a aplicação do direito de gozo de horário flexível por trabalhador/a com responsabilidades familiares, pelo que, não tendo sequer a trabalhadora em causa apresentado qualquer outro pedido, é este o único cuja apreciação se suscita à entidade empregadora.

2.40. A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora essencialmente porque considera que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da aviação (designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, que, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

2.41. Porém, note-se que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, bem como uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de Assistente de Bordo, impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregadora proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis à aviação civil possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao

próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

2.42. Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, no processo nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019 “[a] expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.43. Apreciadas as razões invocadas pela entidade empregadora entendemos que não se mostra demonstrado nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente obstam à atribuição do horário flexível.

2.44. Na verdade, o que a entidade empregadora deveria ter demonstrado era o prejuízo para o normal funcionamento da operação de voo que resultaria, directa e necessariamente, da afectação da trabalhadora a voos que se realizassem de acordo com o horário por esta pretendido, o que não se verificou, atendendo a que não fica demonstrado que a exclusão da trabalhadora da rotatividade de outros turnos, para além da amplitude que indica, colocará em causa a normalidade das operações de voo.

2.45. Concluimos, por isso, que a entidade empregadora não indica quaisquer constrangimentos que possam legitimamente obstar à atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente, nem outrossim invoca quaisquer factos que permitam concluir pela impossibilidade de substituição da requerente.

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

2.47. Note-se que 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.

2.48. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade 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.”

2.49. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis, regulares ou irregulares, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido 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).

2.50. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.51. Posto o que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em www.cite.gov.pt).

2.52. Donde, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

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

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.

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 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA

**A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA
ATA.**