

PARECER Nº 993/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 5309-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 20.10.2023, 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, com a categoria profissional de ... naquela organização.

1.2. Por correio eletrónico, em 21.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

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

Exma. Senhora.

..., ..., ... nº ..., residente na ..., 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 (nº 1 do art. 56º), relativamente à filha menor, ..., nascida a 25 de Abril de 2023, (cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 01 de Fevereiro de 2024.

Para tanto, e cf. art. 57º, nº1, 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 não usou nunca desta faculdade;

c) Que a signatária vai regressar ao trabalho no próximo dia 17 de fevereiro de 2024, segundo a informação que lhe foi prestada pelos vossos RH;

d) Que se encontra a amamentar a menor ...;

e) Que a requerente tem outro filho menor, ..., nascido a 22 de dezembro de 2020;

f) Que o outro progenitor, ..., não é trabalhador da ..., mas trabalha sem horário de trabalho definido, uma vez que é fotógrafo profissional independente na área do desporto, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

A Requerente, para efeitos do disposto nos n.º 2 e 3 do art. 56.º 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 ida e volta), nos seguintes termos:

i) 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 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, atento o facto de o pai trabalhar num regime sem horário definido, nem dias de trabalho fixos, torna quase impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência diária à menor, nem ao outro filho menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

Anexa: 1 (um) assento de nascimento.

Pede Deferimento.”

1.3. Por correio eletrónico, em 11.10.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora ...,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de “horário flexível”.

Em resposta ao referido pedido, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender que a aceitação do horário por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de voo (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

1. O horário requerido

«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 09h00 e chegada a calços no máximo até às 18h00;*
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 09h00;*
- 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 nos moldes definidos pela 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)»

Em resposta ao referido pedido, serve a presente para comunicar a V. Ex.ª a intenção de recusa do mesmo, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho ("CT"), atendendo aos fundamentos que ora se expõem:

Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre que estejam em causa filhos menores de doze anos. Nessas situações, conquanto observados determinados limites, o interesse empresarial regista justificada acomodação.

Todavia, a concreta organização dos tempos de trabalho da atividade prosseguida pela ... não se coaduna com a fixação/limitação a voos de idas e volta, sendo as pernoitas imprescindíveis para diluir horas de voo, por forma a não exceder os plafonds de horas voadas legalmente permitidas, e permitindo a rotatividade de períodos noturnos por todos os tripulantes.

Com efeito, a atividade é regulamentada por legislação especial, que não consagra os conceitos de «horário de trabalho», «período normal de trabalho», nem de «horário flexível», por quanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o sector exige: trabalho em regime de 24h, naturalmente, com limites máximos de horas voadas, com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de voo.

2. Razões imperiosas do funcionamento da

a) Impossibilidade prática de aplicação do regime de horário flexível, fundamentada em motivos operacionais

Na senda do que se referiu acima, as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, não obedecem apenas às regras previstas na legislação laboral, impondo-se atender igualmente às especificidades impostas pelas normas imperativamente aplicáveis no domínio setorial da aviação.

Em virtude da atividade prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento impostos 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 laboral, mas antes uma escala de serviço, que observa regras próprias da aviação (nomeadamente, o previsto na contratação coletiva e na 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 previstos no Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho ("RUPT") anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n.º 8 de 28 de fevereiro de 2006 -, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, sem sobreposições ou vazios na passagem das escalas

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo RUPT, escalados para operar em determinado dia, num setor ou série de setores, com observância dos limites dos tempos de serviço de voo.

No caso do tempo de trabalho aplicável a V. Ex.^a, vigora legislação especial referente ao pessoal navegante, nomeadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de março, e no Regulamento (UE) n.º 965/2012 da Comissão, de 5 de outubro de 2012.

Ora, o referido quadro legal: (i) não estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal -, nos termos definidos no Código do Trabalho, mas antes períodos de serviço de voo ("PSV"), plafonds de horas voadas e limites quanto ao repouso após voo, bem como a horas voadas em período noturno; (ii) nem tampouco prevê a figura de planeamentos ou horários flexíveis.

Em conclusão, as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na ... e aplicável a trabalhadores que desempenham funções similares às de V. Ex.^a, não se coaduna com o regime de horário flexível acolhido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, o regime de horário flexível foi previsto no Código do Trabalho enquanto alternativa legal aplicável a trabalhadores por regra abrangidos por um horário de trabalho fixo (por exemplo, das 9h00 às 18h00), ainda que organizado em regime de turnos, não sendo, por conseguinte, transponível para a concreta situação dos profissionais tripulantes de cabine, sujeitos a enquadramento laboral setorial.

Também por esta razão, decai, pois, o fundamento para uma tal pretensão.

b) Não cumprimento dos tempos mínimos de trabalho

O deferimento do pedido de V. Exa. redundaria ainda na impossibilidade de V. Exa. assegurar o número de dias de trabalho exigíveis 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 ... deferisse o horário solicitado, caso se ficcionasse que, em cinco dias úteis, V. Exa. asseguraria cinco 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 realizadas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de dez dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Acresce que dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível que a atividade dos tripulantes não seja limitada a voos de ida e volta, já que, só dessa forma (i.e., com estadias e night stops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, podendo este esquema ser repetido ao longo de quatro semanas, sem que assim se esgote o número de horas de voo permitidas mensalmente. Atingindo-se, por conseguinte, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês, o que fica aquém do tempo de trabalho mensal mínimo a que V. Ex.^a se encontra obrigada.

c) Da disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos da

Como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes encontra-se dimensionado no pressuposto de que os tripulantes cumprem os tempos de trabalho previstos no RUPT, nos moldes ali definidos. Por conseguinte, caso um conjunto de trabalhadores, entre os quais V. Exa., inviabilize o planeamento das deslocações programadas, tal implicará a automática ausência de recursos humanos em número suficiente à operação da

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. Ora, caso a ... aceda ao seu pedido, será forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois tripulantes e não apenas a um, tal implica um acréscimo de custos operacionais, o que se revela, no presente, incomportável para a

Adicionalmente, por imposição convencional estabelecida na contratação coletiva, os tripulantes apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois períodos noturnos consecutivos implicam o gozo obrigatório de folga, o que dita que pernoitem fora da base para que possam desenvolver a sua atividade profissional por 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. Por força desta imposição convencional, a concessão de um horário flexível implicaria 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 ocupados, alternando os voos em período diurno com os voos em período noturno - o que, como referido, são limitados a três por semana -, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos. 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, o que não é comportável no quadro da reestruturação económica da

Com efeito, num dia normal, chefes de cabine do quadro Narrow-Body, no qual V. Exa. 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 se verificasse irregularidade operacional e um dos voos sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongasse para além das 17h, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir - independentemente de o voo em falta implicar pernoita ou não.

Ou seja, a ... ver-se-ia forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último voo implicasse pernoita, mas também caso o seu período de voo se prolongasse para além das 17h, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação.

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de alocação de voos, em destinos como Madrid, Londres, Barcelona, Milão ou Paris, a ... teria de substituir tripulações a meio da rotação para que pudesse assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os voos com pernoita em período noturno.

Tal significaria que os restantes trabalhadores tripulantes de cabine que iriam operar estes voos, em substituição dos que beneficiam de "horário flexível" (a que acresce as dispensas por amamentação ou aleitação), atingiriam rapidamente o limite de três voos noturnos semanais. Consequentemente, aumentariam os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Mais, limitando a atividade destes trabalhadores, prejudica-se financeiramente outros trabalhadores que não beneficiam deste regime. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição que estão indexadas às horas voadas (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam, por conseguinte, por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da ... pertencentes ao quadro Narrow-Body (NB), os A321 LR, que efetuam voos legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo LIS-EWR (Lisboa- Nova Iorque) ou LIS-YYZ (Lisboa - Toronto), sendo que estes voos implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes voos teriam igualmente de ficar excluídos do planeamento de V. Exa., ficando a ... onerada com a escolha de outros tripulantes que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam, desproporcionadamente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento geral da operação de voo.

d) Dos modelos flexíveis em vigor e da impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos

*Chegados aqui, importa esclarecer que a Parentalidade é sempre merecedora de proteção, independentemente do sector laboral onde se inserem os trabalhadores. Porém, não podemos transpor *ipsis verbis* para um sector especial de actividade um regime que foi pensado e criado para o sector regular. Os institutos previstos na lei geral terão de ser analisados casuisticamente e aplicados em conformidade com as vicissitudes do sector laboral onde se insere.*

Ora, existe um regime de proteção a amamentação/aleitação, que foi até negociado com as plataformas sindicais do sector, que se coaduna com as vicissitudes do sector da aviação.

Com efeito, o alegado "horário flexível" coincide, na maioria dos casos (como sucede parcialmente com V. Exa.) com aquele que é fixado para profissionais que beneficiam do regime de amamentação/aleitação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a calços, no máximo até às 20:00h;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de voo planeada de 09:00h;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de voo ser superior a 11:00h.*
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.*

No caso de V. Exa., o pedido de "horário flexível" é mais penalizador, inviabilizando a atribuição de voos entre as 6h30 e as 9h, e entre as 18h e as 20h. O que não se compatibiliza com a atividade prosseguida, uma vez que, atribuir voos em período diurno já é, só por si, uma grande limitação, o que agrava quanto mais cortarmos a faixa horária passível de ser voada. Ademais, V. Exa. refere que em caso de irregularidade está disponível para efetuar um PSV de 11 h, mas das 9h às 18h, horário peticionado, não correm 11 h.

Sem prejuízo do que foi explicitado acima, neste momento, e até haver decisão judicial em contrário, a ... tem, por força de pareceres vinculativos da CITE, cerca de 80 «horários flexíveis» atribuídos em faixas horárias limitativas que competem com a aqui solicitada, o que, na prática, leva a que neste momento não haja voos em número suficiente para atribuir, num mês de planeamento, a V. Exa. por forma a que seja um recurso eficiente.

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 2 a 3 voos por semana, o que se revela manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços da ..., as especificidades da atividade da aviação comercial impossibilitam o deferimento do "horário flexível" que foi requerido, sem que tal compromettesse irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

Tudo o dito na presente resposta não invalida o seu direito de usufruir do Regime de Proteção à Amamentação/Aleitação, regime cujo foco é a proteção da parentalidade, porém, adaptado às vicissitudes do sector especial no qual a atividade prosseguida pela ... se insere.

Informamos, ainda, que a presente comunicação seguirá, igualmente, por carta registada com aviso de receção e que V. Exa. poderá, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação à resposta da ..., no prazo de cinco (5) dias a partir da receção da mesma.

Melhores cumprimentos."

1.4. Por documento escrito, datado de 13.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

"Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art. 57º do CT

Ex.mas Senhoras,

Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Foi requerida a atribuição de um horário flexível, similar ao praticado na empresa para as situações de amamentação, situação em que ainda me encontro, nos seguintes moldes:

"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 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 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)"

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 a fundamentar a minha necessidade.

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 limitações à execução da minha atividade.

Não procedendo o argumento que invocam sobre o esgotamento das horas de máximas do trabalho em poucos dias do mês.

Não acontece isso com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo desse impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito.

Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é verdadeira. A título de exemplo, refira-se que o serviço de voo pode ter mais do que uma rotação (pairing), não querendo significar, como pretendem induzir que se resume a um único setor de ida e volta. Ex: Lisboa/Madrid/Lisboa /Funchal/ Lisboa.

E todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstam à atribuição de voos de ida e volta.

Pelo que, o horário 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).

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" (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.

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

Resultando falacioso o argumento e, concomitantemente a exemplificação de que se socorreram, segundo o qual a atribuição deste horário determinaria a impossibilidade do cumprimento do número dias de voo fixado em AE.

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 Clausula 33ª do RUPT, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal; e 55h num período de semana em termos de Duty Time, período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles.

Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em RRRGS na sua Cláusula 8.ª.

Desta forma, cai por terra a ideia de um tripulante só trabalhar 10 dias por mês caso só fizesse idas e voltas, já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.

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

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido "comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa".

Mal se compreende alias, este argumento, quando se trata de um regime (o da amamentação) que vem expressamente previsto num regulamento que foi objeto de negociação entre as parte outorgantes, e, portanto aceite pela ... e considerado como bom, viável e sem as restrições que agora vêm alegadas.

No entanto, e independentemente disso, cumpre realçar 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.

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.

Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, proclamando o art.º 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) a igualdade entre homens e mulheres ("Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração"), o art.º 24, n.º 1, que "As crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar", e, em especial, para a questão ora em apreciação. o art.º 33, que "1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico. económico e social. 2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito à proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a urna licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho".

No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59º, nº 1, al. b) e 67º, nº 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56º do Código do Trabalho (CT).

Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.

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.

Atento 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.

Com os melhores cumprimentos.”

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

peçoas 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/a 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.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de dois menores com seis meses e dois anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a prestação de trabalho em regime de horário flexível não se coaduna com as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na empresa, atendendo a que a definição dos períodos de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da aviação civil (designadamente o Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março e o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho - RUPT), isto é, de acordo com uma escala de serviço e períodos de serviço de voo, e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho, afastando, assim, a aplicabilidade deste regime, bem como do conceito de horário de trabalho previsto no Código do Trabalho, ao pessoal móvel da aviação civil.

3.3. Todavia, quanto à alegada inaplicabilidade do art.º 56º, do Código do Trabalho, ao pessoal móvel da aviação civil, não refere a entidade empregadora quais as normas em concreto do Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março, ou das cláusulas do RUPT aplicável, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstem à articulação de ambos os diplomas legais, reguladores da relação laboral em causa: não se vislumbra que o vínculo laboral aplicável ao pessoal móvel da aviação civil conste de legislação especial (como ocorre, por exemplo, com o regime jurídico do trabalho portuário ou o contrato de trabalho do praticante desportivo), sendo portanto aplicáveis as regras gerais do Código do Trabalho; por outro lado, o Decreto-Lei n.º 25/2022, de 15 de Março, apenas vem estabelecer os limites do tempo de voo, do tempo de serviço e os requisitos do repouso do pessoal móvel da aviação civil, não resultando do seu conteúdo normativo, quer um afastamento das normas constantes do Código do Trabalho, designadamente as relativas à parentalidade, quer uma impossibilidade de articulação com estas. Aliás, conforme é referido no preâmbulo daquele diploma legal, *“Perante a aplicação deste quadro jurídico, (...) pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de transporte aéreo comercial realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º 139/2004, de 5 de junho, que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte FTL do anexo III do Regulamento (UE) n.º 965/2012, sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente aplicável na ordem jurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal móvel da aviação civil.”*

3.4. Por outro lado, admitir-se uma tal interpretação equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todo o pessoal móvel da aviação civil com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho, 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 ainda a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a

vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, n.º3 e art.º 212º, n.º2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis àquele sector profissional utilizem outros conceitos técnicos, em conformidade com as especificidades da atividade em causa, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em abstrato, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da atividade 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.

3.5. Além do mais, a cláusula 2ª, n.º1, da alteração ao AE aplicável, e sob a epígrafe “*Proteção da parentalidade*”, refere expressamente que “*A proteção da parentalidade rege-se pelo que estiver estabelecido na lei geral em cada momento em vigor.*”, estabelecendo, de seguida, disposições específicas aplicáveis aos Tripulantes nesta matéria, pelo que dúvidas não restam de que a estes, quer se encontrem ou não a beneficiar do regime de amamentação ou aleitação previsto naquele Acordo, é aplicável o art.º 56º, do Código do Trabalho, bem como outras disposições previstas na lei geral em matéria de parentalidade e que não sejam afastadas pelo AE em sentido mais favorável aos trabalhadores (cfr. art.º 3, n.º3, b), do Código do Trabalho).

3.6. Assim, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: “*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*”.

3.7. E vem referir a entidade empregadora nesta sede que, por força dos pareceres da CITE, encontram-se 80 trabalhadores tripulantes a laborar em regime de horário flexível, com configuração semelhante à aqui solicitada, fazendo com que não existam voos suficientes para atribuir num mês de planeamento, sendo expectável a atribuição de apenas 2 a 3 voos por semana.

3.8. Ora, conforme entendimento desta Comissão, referido em inúmeros pareceres, em rigor não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa,

podem beneficiar de tal regime, concebido para facilitar a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Para tais casos, e conforme entendimento igualmente vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que 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, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

3.9. Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho¹, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

¹ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).