

## PARECER N.º 1174/CITE/2023

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

**Processo n.º 5788-FH/2023**

### I – OBJETO

**1.1.** Em 13.11.2023, a CITE recebeu por correio eletrónico e ainda, por carta registada, da entidade empregadora **TAP - Transportes Aéreos Portugueses, S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **Ana Raquel Curto Augusto**, a exercer funções de Comissário/Assistente de Bordo.

**1.2.** Em 09.10.2023, por carta registada e rececionada a 11.10.2023, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

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

*Exma. Senhora,*

*A., Assistente de Bordo, TAP nº (...), residente na Rua (...), 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 ao seu filho menor (P., nascido a 24 de Março de 2023 cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 1 de Janeiro.*

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

- a) Que o menor identificado acima, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.*
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;*
- c) Que o pai não se encontra a gozar de faculdade idêntica (vide declaração de compromisso de honra) 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, de 2.ª feira a 6.ª feira:*

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

- *Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 15h30*

- *Duração máxima de PSV planeada de 8h00;*
- *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, pois pretende assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência ao filho, uma vez que o seu marido, fruto da sua atividade profissional, sendo trabalhador por conta própria, não tem horários compatíveis com a hora de encerramento dos estabelecimentos de ensino.*

*Acresce, ainda, que este pedido prende-se com o facto de o menor ser ainda recém-nascido e necessitar do apoio e da presença da figura de referência que, neste caso, é a mãe.*

*Pede Deferimento*

*Junta: Assento de nascimento e declaração de honra.*

*(...)”*

**1.3.** Em 30.10.2023, por correio eletrónico, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

*“(...)”*

*Exma. Senhora A.,*

*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 Serviço de Voo (PSV) sem repouso intermédio (idas e voltas):*

- Apresentação a partir das 06h30 e chegada a calços no máximo até às 15h30;*
- Duração máxima de PSV planeada de 8h00;*
- 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 2.ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019);*

*Tudo com efeitos a 1 de janeiro de 2024 e até ao limite legal.*

### **2. Razões imperiosas do funcionamento da TAP**

*Com efeito, note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, (PNT, PNC) 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 regras e limitações muito próprias da aviação.*

Os horários dos trabalhadores da TAP com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.

O que V. Exa. vem requerer é, como a TAP não pode deixar de notar, na realidade, um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções — serviço de voo - limitando a sua prestação de trabalho a voos diurnos, sem pernoita, e, ainda, em horário manifestamente reduzido, das 6h30 às 15h30, faixa horária dentro da qual não existem voos em número suficiente para atribuir e perfazer um mês de planeamento, sobretudo se olharmos à limitação diária de 8h, no total, que o pedido impõe, o que não cumpre sequer com o estabelecido no Código do Trabalho (já que o pedido pretende refletir *ipsis verbis* o regime geral a este sector especial de actividade, deverá cumprir com todo o regime legal — 8h de serviço acrescida de 1h de refeição) - o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de voo existentes na operação TAP.

Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona. O que existe, actualmente, e agrava a dificuldade de gestão da operação de voo, são imposições da CITE, cujos pedidos terão de ser obrigatoriamente aplicados/concedidos até decisão judicial.

Assim, não poderá a TAP conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela TAP.

Com efeito, a actividade prosseguida pela TAP exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, quer técnicos, quer de cabine, 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil — Flight Time Limitation e AE SNPVAC, no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações:

- Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos voados, sendo que um tripulante somente pode, a cada sete dias, efectuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) — período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efectuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);
- Há limite de *plafond* de horas voadas, sendo que apenas podem voar 80h a cada mês (*block time*), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas voadas, por forma a não exceder esses limites;

Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela TAP não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, não se coadunando com restrições horárias excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas.

Ademais, a grande maioria dos voos no horário que peticiona está organizada em pairings (agrupamento de voos), sendo que o mesmo tripulante não faz somente o ida e volta, mas sim as três legs (três voos, portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem pairings de voos «soltos», em regime de ida e volta, no horário que peticiona (cerca de 48 pairings atribuíveis neste horário, de segunda a sexta), também é um facto que não é possível atribuí-los somente a V. Exa. À data de hoje a TAP tem, por força de pareceres CITE, 80 tripulantes com restrições aos planeamentos nestes moldes, que apelidam de «horário flexível», além de 47 tripulantes em regime de amamentação, ao abrigo do Protocolo negociado com o sindicato do sector - não podemos olvidar que em cada momento a TAP tem tripulantes em regime de amamentação — sendo que este é um período que exige especial proteção e foi alvo de negociação colectiva, existindo regulamentação na matéria a cumprir.

Aqui chegados, importa frisar, entende a TAP que a parentalidade é merecedora de especial proteção. Porém, não pode ser o regime geral, pensado e criado para o sector regular, ser aplicado de forma literal a um sector especial de actividade, mas sim de forma casuística. Ora, a TAP negociou com os sindicatos do sector um regime especial de amamentação ao qual V. Exa. tem todo o direito de aderir, não implicando a presente intenção de recusa do pedido apresentado como horário flexível qualquer afastamento daquele.

Assim, tendo em conta as limitações supramencionadas, dificilmente conseguirá a TAP substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou exijam período de serviço de voo em período noturno; conduzindo, a atribuição de horários como o que aqui se peticiona, e que manifestamente viola a concreta organização dos tempos de trabalho existentes na TAP na área onde desempenha as suas funções, ao cancelamento de voos em alturas em que V. Exa.

concorra com elevado número de tripulantes em regime de amamentação ou, ainda, com tripulantes ausentes por gravidez, gozo de licença ou outras ausências prolongadas.

Ou seja, a TAP não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída, muito menos exclui-la da rotatividade de voos em período noturno que se impõe à prossecução da sua actividade.

Por fim, no horário que peticiona, das 6h30 às 15h30, de segunda a sexta, existem poucos voos atribuíveis, dado concorrer já com elevado número de tripulantes com restrições aos planeamentos nesta faixa horária/tipo de voo, pelo que, na prática, ser-lhe-ão atribuíveis poucos voos, o que conduz a uma situação de ineficiência — e, ainda que não se concorde com a aplicação *ipsis verbis* do legislado na lei geral a um sector especial de actividade, por uma questão de coerência, se se quer efectuar um pedido ao abrigo de um regime pensado e criado para o sector regular, ao abrigo da lei geral, deverá este pedido contemplar todo o regime geral, o que não faz, no caso, pois, conforme suprarreferido, limita o máximo diário de prestação laboral a 8h.

*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 TAP 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 actividade prosseguida pela TAP a rotatividade de horários e tipo de voos.*

*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 TAP, no prazo de cinco (5) dias a partir da presente resposta.*

*(...)*”

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos*

*Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

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

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, (…).”.*

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “*horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade

empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência ao filho menor, nascido a 2023, até ao limite legal, declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, requer a atribuição do horário flexível, na modalidade idêntica ao horário de amamentação previsto no Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, aplicável na empresa, isto é, a realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, nos seguintes termos:

- Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 15h30;
- Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

- 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 nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019)

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, por 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 por:

- as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, (PNT, PNC) 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 regras e limitações muito próprias da aviação;
- o horário pretendido, não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela TAP;
- desvirtuar a concreta organização dos tempos de trabalho existente na área onde desempenha funções-serviço de voo- limitando a sua prestação de trabalho a voos diurnos, sem pernoita, e, ainda, em horário manifestamente reduzido, das 6h30 às 15h30, faixa horária dentro da qual não existem voos em número suficiente para atribuir e perfazer um mês de planeamento, sobretudo se olharmos à limitação diária de 8h, no total, que o pedido impõe, o que não cumpre sequer com o estabelecido no Código do Trabalho (já que o pedido pretende refletir *ipsis verbis* o regime geral a este sector especial de actividade, deverá cumprir com todo o regime legal - 8h de serviço acrescida de 1h de refeição) - o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de voo existentes na operação TAP;
- a actividade prosseguida pela TAP exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, quer técnicos, quer de cabine, 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil — Flight Time Limitation e AE SNPVAC, no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações;
- as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela TAP não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, não se coadunando com restrições horárias excluídas na totalidade períodos noturnos e pernoitas;

- a grande maioria dos voos no horário que peticiona está organizada em pairings (agrupamento de voos), sendo que o mesmo tripulante não faz somente o ida e volta, mas sim as três legs (três voos, portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem pairings de voos «soltos», em regime de ida e volta, no horário que peticiona (cerca de 48 pairings atribuíveis neste horário, de segunda a sexta), também é um facto que não é possível atribuí-los somente à trabalhadora;
- À data de hoje a TAP tem, por força de pareceres CITE, 80 tripulantes com restrições aos planeamentos nestes moldes, que apelidam de «horário flexível», além de 47 tripulantes em regime de amamentação, ao abrigo do Protocolo negociado com o sindicato do sector - não podemos olvidar que em cada momento a TAP tem tripulantes em regime de amamentação - sendo que este é um período que exige especial proteção e foi alvo de negociação colectiva, existindo regulamentação na matéria a cumprir;
- a TAP não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que se encontra incluída, muito menos exclui-la da rotatividade de voos em período noturno que se impõe à prossecução da sua actividade;
- Por fim, no horário que peticiona, das 6h30 às 15h30, de segunda a sexta, existem poucos voos atribuíveis, dado concorrer já com elevado número de tripulantes com restrições aos planeamentos nesta faixa horária/tipo de voo, pelo que, na prática, ser-lhe-ão atribuíveis poucos voos, o que conduz a uma situação de ineficiência - e, ainda que não se concorde com a aplicação *ipsis verbis* do legislado na lei geral a um sector especial de actividade, por uma questão de coerência, se se quer efectuar um pedido ao abrigo de um regime pensado e criado para o sector regular, ao abrigo da lei geral, deverá este pedido contemplar todo o regime geral, o que não faz, no caso, pois, conforme suprarreferido, limita o máximo diário de prestação laboral a 8h.

**2.29.** Começamos por referir, que ao contrário do que defende a entidade empregadora, entendemos que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem, uma vez que um horário flexível pode 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 e a amplitude indicada pela trabalhadora e que seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, considerando que a trabalhadora indica uma amplitude de 9h, com apresentação a partir das 6h30 e chegada aos calços até às 15h30.

**2.30.** Esta posição já se encontra vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, a qual tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE com colhimento pelos nossos Tribunais Superiores.

**2.31.** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.32.** Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**2.33.** Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**2.34.** E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação*

*de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.35.** Em rigor, a legislação aplicável ao pessoal da aviação civil não afasta o regime jurídico da protecção da parentalidade que possui tutela legal e constitucional, pelo que, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à empregadora cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.36.** Resultando da análise da fundamentação apresentada que apesar da argumentação da entidade empregadora indiciar constrangimentos, não resulta a demonstração objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível da trabalhadora, coloca em causa o planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade e/ou que não possui meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão de operação sem acarretar cancelamentos de voos, redundando numa ineficiência de recursos.

**2.37.** Em suma, a exposição da entidade empregadora indicia as dificuldades próprias da gestão das tripulações e que o crescente número de pedidos de atribuição de "horário flexível" em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito já ascendem a (80) tripulantes com restrições aos planeamentos nestes moldes apelidados de “horário flexível” além de 47 tripulantes em regime de amamentação ao abrigo do protocolo negociado com o sindicato, limitações que dificilmente permitirão substituir a trabalhadora em todas as rotações que impliquem pernoita ou exijam período de serviço em voo em período noturno, conduzindo ao cancelamento de voos em altura que concorra com elevado numero de tripulantes em regime de amamentação ou, ainda, com tripulantes ausentes por gravidez, gozo de licença ou outras ausências prolongadas.

**2.38.** Sucede que, **a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da**

**atividade profissional com a vida familiar**, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

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

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

**2.42.** Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.43.** De referir ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam

---

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

nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora **TAP - Transportes Aéreos Portugueses, S.A.**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **Ana Raquel Curto Augusto**, por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**