

## **PARECER N.º 1182/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 nº CITE-FH/5940/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 21.11.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Assistente de Bordo naquela organização.

**1.2.** Em 23.10.2023, deu entrada, na entidade empregadora, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., Assistente de Bordo, [...], 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.º 56º), relativamente à filha menor, ... XXX, nascida a 07.12..2020, e com efeitos a partir de 01.12.2.023.*

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

*a) Que a menor supra identificada vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente [...]*

*A Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art.º 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes a 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, 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 a 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 nº 3 da Clausula 2a do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019)».*

**1.3.** Via eletrónica, em 13.11.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.*

*Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo [da lei], manifestar a intenção de recusa do mesmo.*

*Vejamos.*

**1. O horário requerido**

*V. Exa. requereu à XXX a aplicação do seguinte horário de trabalho [...]*

*Tudo com efeito a partir de 1 de dezembro de 2023.*

*Para o efeito foi junto comprovativo da composição do seu agregado familiar.*

*Em fundamento do pedido, invoca V. Exa. e compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha nos mesmos moldes, o que o impossibilita de assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência a menor, sendo que o familiar mais próximo que pode prestar algum auxílio, reside a mais de 40 km de distância, o que não se ajusta com as necessidades da menor, nomeadamente a nível escolar, não dispondo de qualquer outro apoio familiar.*

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

*De facto, e nos termos do artigo 56.º do CT: [...]*

*O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT: [n.º 3]*

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

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

**2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível [...]**

**3. Razões imperiosas do funcionamento da XXX**

*Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas.*

*A título de exemplo, se a XXX aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 voos de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período a consumiria uma média de 30/35 horas de voo.*

*Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.*

*Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os tripulantes não estejam limitados a voos de ida e volta, já que, só dessa forma (com estadias e night stops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de voo, podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de voo permitidas mensalmente.*

*Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.*

*Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.*

*Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita (ou estadia) fora da base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.*

*Tal implica um acréscimo de custos para a XXX que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois tripulantes e não apenas a um.*

*Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um horário flexível implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.*

*Com efeito, os voos para destinos mais próximos da base, são, muitas vezes utilizados para manter todos os tripulantes produtivos, alternando os voos em período diurno com os voos em período noturno - que, como referimos, são limitados a três por semana - por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe. Estando, muitas vezes, em paring — agregados a outros voos/rotações.*

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

*Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos voos sofrer um atraso que implique que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongue para além das 18 horas, a XXX terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o voo em falta implicar pernoita, ou não. Ou seja, a XXX vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último voo implique pernoita, mas também caso o seu período de serviço de voo se prolongue para além das 18 horas, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em última ratio, a venda e execução de voos, com a maior eficiência operacional e financeira possível, e respetivo lucro.*

*Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os tripulantes apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da base para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas voadas, conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os tripulantes não gastam plafond de horas voadas. O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de horário flexível, em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao ..., que já ascendem a mais de 50 trabalhadores tripulantes de cabine (entre Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os voos sem constrangimentos na operação/cancelamento de voos.*

*Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:*

- i. Apresentação a partir das 6:30 e chegada a calços, no máximo até às 20horas;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de voo planeada de 9horas;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20horas nem o período de serviço de voo ser superior a 11horas.*
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.*

*No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é particularmente penalizador, tendo em conta os voos planeados a partir de 1 de dezembro de 2023, período a partir do qual V. Ex. solicita a aplicação do regime de horário flexível*

*Ora, atendendo que a XXX, atualmente, acomoda (i) 42 tripulantes em regime de horário de amamentação e (ii) 70 horários flexíveis, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos voos para atribuir, em especial atendendo que a XXX encontra-se em período de Verão — com um número superior de voos —, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos pelos tripulantes.*

*Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um horário flexível como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 voos por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida.*

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

*inerentes.*

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

*Tal significará que os restantes trabalhadores tripulantes de cabine que irão operar estes voos, em substituição dos que beneficiam do horário flexível ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três voos noturnos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.*

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

*Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também, os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem voar com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de horários flexíveis e a amamentação ocupam certas faixas horárias. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas voadas (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.*

*Adicionalmente, existem, na presente data, aeronaves da XXX pertencentes ao quadro Narrow-Body (NB), os A321LR, que efetuam voos legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo LIS-EWR (Lisboa – Nova Iorque) ou LIS-YYZ (Lisboa -Toronto). Ora, estes voos implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes voos terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a XXX onerada com a escolha de outros tripulantes que não tenham restrições horárias.*

*Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir tripulantes afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes,*

*melhor explicadas acima, também a produtividade e a taxa de utilização desses tripulantes sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de voo e da sua rentabilidade.*

*Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização de voos em período noturno, não consegue a XXX substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.*

*Não consegue a XXX, em todos os planeamentos, garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro tripulante disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ida e volta.*

*Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18 e as 9 horas, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos.*

*Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa [...]*

*Oeste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa. Em conclusão, a XXX considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como horário flexível, se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex. a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos».*

**1.4.** Em 15.11.2023., a trabalhadora realizou a sua apreciação, assim:

*«[...] Foi requerida a atribuição de um horário flexível, similar ao praticado na empresa para as situações de amamentação, nos seguintes moldes: [...]*

*Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art.º 56º do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período 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 quaisquer limitações a execução da minha atividade.*

*Acresce que a argumentação, escassa, que a XXX vem expender na sua intenção de recusa é contraditória.*

*Senão vejamos:*

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

*Por outro lado, a XXX assume, e é facto consabido que pratica este tipo de horário (flexível). Ora, claramente é uma argumentação contraditória entre si e que demonstra que, independentemente da forma e conteúdo do pedido de Horário Flexível realizado, a XXX não pondera o mesmo de forma séria e leal para com o seu trabalhador. No pedido que apresentei, tentei ser o mais abrangente possível, por forma a impactar o mínima na operação de voo e nos interesses da Empresa. A forma como efetuei o meu pedido de horário flexível é o menos limitativa possível, deixando à Empresa elevada margem de atuação e conciliação. Como referi supra e ora reitero, a ... vem referindo que os horários pedidos por outros trabalhadores são altamente limitativos e que levam ao esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês, o que, igualmente, não pode proceder, pois não sucede com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução. Porém confrontados com o meu pedido que lhes confere toda a disponibilidade das 06h00 de 2a feira até as 23h00 de 2a feira, consideram que não me é aplicável a possibilidade de requerer este tipo de horário, o que não é aceitável e é altamente discriminatório. Sendo o mais sincera possível, não consigo perceber o que é que a Empresa entende por pedido de Horário Flexível, ou sequer, pedido deste tipo de horário aceitável. Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo de qualquer que fosse o impedimento, cabendo-lhe o ónus da prova dos factos extintivos do meu direito. Mas não o fizeram porque, de facto, essa realidade é inverdadeira. Pelo que o horário solicitado se enquadra integralmente no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado [...]».*

**1.5.** O empregador não juntou ao processo mais documento algum para além dos já referidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho: «[...] Realizar períodos de serviços de voo, 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 a 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 Clausula 2a do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 3 anos cujo pai labora por turnos na mesma empresa e não terem família de suporte num raio de 40 kms.

**2.18.** Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** E menciona expressamente que vive com a descendente em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento.

**2.22.** Como é facilmente extraível do artigo 57.º/2 do CT, só há dois motivos possíveis para ser legal indeferir, realmente, um pedido deste tipo: insubstituibilidade da trabalhadora e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.23.** Lidos os três argumentos invocados, só o último coincide com a lei. Pelo que só este será objeto de análise. Antecipando-se, desde já, que improcede para os devidos efeitos.

**2.24.** Em primeiro lugar, sublinhar a forma desumanizada como o empregador se refere aos/às trabalhadores/as, como se de coisas se tratassem: «tripulantes produtivos», «por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos».

**2.25.** Destarte a meta das empresas ser a geração de lucro, tal não implica que as pessoas que lá trabalham sejam objetificadas, muito menos postas a render, como se de máquinas se tratassem.

**2.26.** Bem se compreende que a empresa não tenha, de início, concebido horário favoráveis à conciliação trabalho/família. Mas a sociedade evolui, e é desejável que as organizações – nas quais se incluem as empresas – façam o mesmo.

**2.27.** É neste quadro que o horário flexível deve ser considerado, e não como um benefício que outros/as trabalhadores/as não auferem.

**2.28.** Denominar, quer a dispensa para amamentação, quer o direito especial à flexibilidade horária/trabalho a tempo parcial de regalias é de um absoluto desconhecimento da lei, já para não mencionar uma desconsideração para com a parentalidade.

**2.29.** Apesar deste não ser o objeto do presente parecer, porque se inclui nas competências da CITE, é importante realçar que o empregador não faz favor nenhum às trabalhadoras lactantes ao facultar-lhes a dispensa para amamentação/aleitamento, uma vez que este é um direito absoluto, oponível contra todos, que dispensa qualquer anuição da contraparte e constitui esta numa contraordenação grave caso haja qualquer tentativa de obstaculizar o gozo do direito – cf. artigos 47.º e 48.º do CT

**2.30.** Já o horário flexível, a par do trabalho a tempo parcial, embora tenha um regime jurídico distinto e conforme um direito relativo, para o qual releva a autorização do empregador, não deixa de ter uma natureza especial, por ter sido criado pelo legislador com o intuito específico de discriminar, pela positiva, os/as seus/suas titulares de gozo, i.e., os pais e as mães cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

**2.31.** E nem se invoque um boletim para contrariar o supra exposto. Não há obrigação alguma, por parte da requerente, à escolha entre um boletim e o CT quando aquele cerceia os direitos de parentalidade, porquanto isso seria ilegal. É que os direitos de parentalidade da trabalhadora estão, não apenas consagrados na legislação laboral, como até protegidos pela Lei Fundamental.

**2.32.** Tornando ao caso em concreto: como é patente da própria intenção de recusa, a empresa não demonstra nem fundamenta nenhuma situação impeditiva ao normal funcionamento da empresa caso o horário solicitado pela requerente seja deferido – quando era isso que o legislador obrigava.

**2.33.** Com certeza que o empregador disporá de pessoas devidamente habilitadas a analisar todos os mapas horários disponíveis de forma a encontrar, para todos/as os/as trabalhadores/as que a isso tenham direito e o solicitem devidamente, como a ora requerente, horários em período(s) temporal(temporais) que lhe permita exercer as suas responsabilidades como progenitor/a. Tal como já fez com o regime especial para a amamentação.

**2.34.** É que amamentação e flexibilidade horária são cumuláveis, segundo o CT, e até podem ser coincidentes. Naturalmente, cabe ao empregador gerir as pessoas que prestam funções de maneira a que todas possam usufruir das possibilidades que o legislador concretamente lhes dedicou. Desde que – lá está – tenha presente que as pessoas que trabalham na organização têm direitos que não podem, pura e simplesmente, ser descartados, sob pena de a sua existência se resumir a um «recurso produtivo», e não a um ser humano.

**2.35.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 20 DE DEZEMBRO DE 2023**