

PARECER N.º 79/CITE/2024

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 6626-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 29.12.2023, a CITE recebeu por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ..., a exercer funções de ...

1.2. Em 06.12.2023, por email, o trabalhador apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(...)

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

Exma. Senhora,

M.(...), residente em (...), nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º 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 aos filhos menores, M. e N., nascidos a 23 de Outubro de 2023 (cf. Assentos de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 01 de Fevereiro de 2024.

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

- a) Que os menores supra identificados vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
- b) Que não usou nunca desta faculdade;*
- c) Que a outra progenitora, ..., não é trabalhador ..., mas trabalha a tempo integral, não estando inibida ou impedida totalmente de exercer o poder paternal.*

O Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de voo, de 2ª a 6ª feira, com excepção de dias feriados que ocorram num desses dias, nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 8h00 de 2.º feira e chegada a calços no máximo até às 15h00 de 6.ª feira;*
- ii) Durante este período o tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18ª 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)

O Requerente é compelido a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, conforme supra se descreveu, tem filhos gémeos, recém nascidos e prematuros e a mãe tem um trabalho que a ocupa a tempo integral, tornando quase impossível prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência aos bebés, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

(...)

1.3. Em 22.12.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

(...)

Assunto: Recusa de pedido de horário flexível

Exm^o. Senhor,

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.Ex.^a, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.^o n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo, 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 de Domingo a quinta feira, nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 8h00 de segunda e chegada a calços no máximo até 15h00 de sexta-feira.*
- ii) Folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.*
- iii) Durante este período o 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 2^a do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019);*

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação.

Os horários dos trabalhadores da ... 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 operarem 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 ... 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 – fixando folgas aos sábado, domingos e feriados.

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 ... 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

Com efeito, a actividade prosseguida pela ... 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;*
- *Cada tripulante tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.*

Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, e, consequentemente, a rotatividade de folgas.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na actividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e tipo de voos e, consequentemente, rotatividade de folgas.

(...)

1.4. Em 27.12.2023, por email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

“(...)

Assunto: *Apreciação nos termos e para os efeitos do no 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 nº 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:

(...)

Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art. 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 limitações à execução da minha atividade.

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

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

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

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

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

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

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

Como referi supra e ora reitero, a ... vem referindo que os horários pedidos por outros trabalhadores são altamente limitativos e que levam ao esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês,

O que, igualmente, não pode proceder pois não sucede com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Porém, confrontados com o meu pedido, 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 sincero possível, não consigo perceber o que a Empresa entende por pedido de Horário Flexível, ou sequer, pedido deste tipo de horário aceitável.

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

Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira.

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

Sem prejuízo e por mera cautela,

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. 13.º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24.º e 25.º 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. 47.º n.º 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 Cláusula 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 aliás, este argumento, quando se trata de um regime (o da amamentação) que vem expressamente previsto num regulamento que foi objeto de negociação entre as partes 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.

Acrece 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 a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma 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 59.º n.º 1, al. b) e 67.º, n.º 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56.º 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.

Cumpra ainda aludir ao facto de a Empresa não se entender com o número de horários flexíveis atribuídos, o que demonstra o desnorte e desorganização interna, a qual não pode ser imputada ao Tripulante que exerce os direitos que a Lei lhe confere.

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. 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 dispendo 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/à 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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 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.

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 aos filhos gémeos menores, nascido em 2023, até perfazerem os 12 anos de idade, declarando que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, requer que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho: Realizar períodos de serviços de voo, de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num desses dias, com apresentação a partir das 8h00 de 2.º feira e chegada a calços no máximo até às 15h00 de 6.ª feira e durante este período o tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18ª 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, com fundamento em que o horário pedido desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que o trabalhador desempenha as suas funções - serviço de voo – ao solicitar a fixação das folgas aos sábado, domingos e feriados e as limitações legais impostas à actividade prosseguida não permitirem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, e, conseqüentemente, a rotatividade de folgas bem como de as vicissitudes da aviação comercial impossibilitarem a aceitação do pedido de horário flexível sem que se comprometa irremediavelmente as exigências de funcionamento da empresa, por manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela ..., agravando a dificuldade de gestão da operação de voo, colocando em crise o regular funcionamento e assim, o funcionamento do negocio “core” da empresa, nomeadamente, por (1) as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine não serem desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação; (2) Os horários dos trabalhadores com a categoria de CAB serem

definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) são escalados para operarem determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo; (3) as exigências legais aplicáveis limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações - legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da Aviação Civil — Flight Time Limitation e AE SNPVAC, que a actividade prosseguida 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, (4) o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, com vista assegurar que o posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, considerando, ainda os limites de 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 o trabalhador pretende excluir por completo dos seus planeamentos, sendo que ao se efectuar três voos 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); (6) 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 e que cada tripulante tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.

2.29. Ao contrário do que defende a entidade empregadora, é nosso entendimento que o pedido do trabalhador é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

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 nos 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, 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. E, recentemente, no Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, pronunciando-se 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 se referido, no 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 fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

2.34. E, ainda, 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 o trabalhador 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 o trabalhador 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. Porém, apesar de entidade empregadora apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não resulta a demonstração objetiva e inequivocamente que o pedido de horário flexível do trabalhador coloque em causa e/ou agrave a gestão da operação de voo e o regular funcionamento do negócio “core” da empresa, por não se concretizar as alegadas vicissitudes da aviação comercial que o impossibilitam e se desconhecer os meios humanos disponíveis e necessários, não resultando, assim, demonstrado que o horário pedido desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente ao solicitar a fixação das folgas aos sábado, domingos e feriados.

2.37. Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções no quadro de tripulantes e ao número de trabalhadores/as necessários/as, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.38. Em suma, as alegações da entidade empregadora indiciam as dificuldades próprias da gestão da operação de voo, do negócio “core” da empresa, face ao número de pedidos de atribuição de 'horário flexível, ainda que não o concretize.

2.39. 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).

2.40. 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.”³

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 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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

contratuais relativas a todos/as os/as trabalhadores/as, que o trabalhador requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram.

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores 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 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 17 DE JANEIRO DE 2024, 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.