

PARECER N.º 279/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
Processo n.º CITE-FH/1031/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 19.02.2023, 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 ... naquela organização.

1.2. Em 25.01.2023, via postal, deu entrada, na entidade empregadora, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, referindo, nomeadamente:

- Que quer horário flexível pelo limite legal;
- Para o filho, com 15 meses de idade;
- Com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Devido ao outro progenitor trabalhar no mesmo setor de atividade;
- O horário de trabalho deverá ser o seguinte: realizar períodos de voo de 2^a a 6^a feira, exceto feriados, em regime de *nightstops*, nos seguintes termos: apresentação a partir das 8h30 e chegada a calços no máximo até às 17h30; duração máxima de PSV planeada de 8 horas; na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h30, nem o PSV ser superior a 9 horas;
- O horário de trabalho deverá ainda: durante o período referido no ponto anterior, não ter programado nem realizar o bloco mensal de serviços de assistência (Cláusula 18.^a do RUPT);
- Estando, o horário de trabalho referido, todo conforme à 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 8 de abril de 2019.

1.3. Em 09.02.2024, via eletrónica, 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.

Em resposta ao referido pedido, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo [da lei], 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 [...]

1. O horário requerido [...]
2. Da invalidade do pedido [...]
3. Razões imperiosas do funcionamento da TAP

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 regras e limitações muito próprias da aviação.

Os horários dos trabalhadores da XXX 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 ... 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, com fixação de folgas - o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de voo existentes na operação

Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona. O que existe, atualmente, 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 atividade prosseguida pela

Com efeito, a atividade 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 e 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, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) - período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efetuarem 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 a atividade 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, não se coadunando com restrições horárias excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de voos e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os tripulantes).

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na atividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e de folgas. De facto, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a sua atribuição.

Não é despidendo referir, aqui chegados, que a ... faculta a todos os tripulantes o acesso prioritário/creche que funciona 24h, todos os dias do ano, precisamente pelas vicissitudes presentes no sector da aviação, como forma de ajudar na conciliação da vida profissional e familiar».

1.4. Em 14.02.2024, a trabalhadora realizou a sua apreciação, refutando os argumentos do empregador e reiterando o solicitado.

1.5. O empregador não juntou ao processo mais documentos 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 Serviço de Voo (PSV) sem repouso intermédio (idas e voltas):

i. Apresentação a partir das 08h30 e chegada a calços no máximo até às 17h30;

ii. Duração máxima de PSV planeada de 8h00;

iii. Na base, em caso de irregularidades operacionais, após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h30, nem o PSV ser superior a 9h;



iv. Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (clausula 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);

v. Folgas ao fim-de-semana e feriados».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 15 meses, cujo pai labora por turnos na mesma empresa, e a quem – portanto – precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável.

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

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

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumulativamente cumpridos.

2.21. Quanto à Intenção de Recusa (IR) do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; da invalidade do pedido; e das razões imperiosas do funcionamento da empresa.

2.22. Em relação ao primeiro argumento, e tal como foi aduzido nos pontos **2.16.** a **2.20.** do presente parecer, o pedido preenche os três requisitos legais. Donde, não assiste razão ao empregador.

2.23. Em relação ao segundo argumento, e abstraindo a parte a que já se deu resposta no primeiro argumento, restam os pontos 7 a 9 da IR. Nos pontos 7 e 8, não assiste razão ao empregador porque, se este reler a lei que invoca, verá que esta só é aplicável quando a realização do horário flexível parte do empregador, o que não é o caso.

2.24. No que toca ao ponto 9 da IR, o empregador não justifica aquilo que refere, pelo que sempre se dirá que tal não passam de meras alegações de facto, sem qualquer relevância jurídica.

2.25. Em relação ao terceiro argumento, e porque desta feita existem ligeiras nuances face ao que geralmente o empregador alega, vamos deter-nos mais concretamente nos motivos expostos. De todo o modo se antecipe que todos improcedem para o caso ora

em apreço.

2.26. Quando o empregador afirma que não existe, na área laboral da requerente, uma organização de tempos de trabalho conforme é peticionado, mas imposições desta Comissão, demonstra não compreender – de facto – o que está aqui em causa.

2.26. Pela gravidade e relevância disto mesmo, passa-se então a explicar: a Lei Fundamental da República Portuguesa confere a todas as pessoas o direito à parentalidade. Da Constituição não consta exclusão alguma do pessoal da aviação. Nenhuma legislação, em termos hierárquicos, é superior à Constituição. Logo, todo o pessoal da aviação tem direito a ter filhos.

2.27. Se o empregador, na legislação especial que regulamenta o seu setor de atividade, não previu sistema algum para os pais e mães de crianças menores de 12 anos, que ainda não têm autonomia para atenderem às suas necessidades básicas;

2.28. Ou, por outro lado, se previu um sistema que não serve o propósito de os pais e mães de crianças menores de 12 anos de idade as poderem acompanhar sem serem obrigadas a prescindir da sua fonte de rendimento, que é outro direito que a Lei Fundamental consagra para todas as pessoas, o do trabalho;

2.29. Não pode assacar responsabilidades à CITE, estando – contudo – no seu legítimo direito em recorrer à via judicial. Esta Comissão limita-se a cumprir as competências que lhe foram atribuídas por lei.

2.30. Não sendo despiciendo, aqui chegados, referir que creche alguma, ainda que funcionando de forma irrepreensível, com os melhores profissionais, 24/7, todos os dias do ano, substitui a presença de um pai ou de uma mãe (preferencialmente, de ambos) no saudável desenvolvimento de uma criança.

2.31. 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.

2.32. 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 13 DE MARÇO DE 2024**