

PARECER N.º 464/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 nº CITE-FH/1900/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 01.04.2023, 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 06.03.2024, via eletrónica, deu entrada, na entidade empregadora, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada com o seguinte teor:

«..., [...], ..., [...], 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 (n.º 1 do art.º 56º), relativamente à sua filha menor, ..., nascida a 21 de dezembro de 2022, (cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

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 n.ºs 2 e 3 do art.º s 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, pede agora, com efeitos a 1 de junho de 2024, o seguinte:

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

- i) Apresentação a partir das 5h30 e chegada a calços no máximo até às 16h30;*
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;*
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 17h, nem o PSV ser superior a 10 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)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário pois pretende assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência a um filho, uma vez que o outro progenitor, fruto da sua atividade profissional, é forçado a ausentar-se da zona geográfica de Lisboa por períodos longos, várias vezes ao ano, incluindo deslocações ao estrangeiro [...]».

1.3. Pela mesma via, em 22.03.2024, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«[...] Acusamos a receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

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

1. O horário requerido [...]

2. Da invalidade do Pedido

1. Em primeiro lugar, o pedido formulado por V. Exa. consiste num pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho existente no sector onde desempenha as suas funções.

2. O que V. Exa. pretende, como bem se vê do enquadramento factual supra, é a fixação de um horário (fixo na sua execução), com exclusão total de pernoitas, e de grande parte do período horário em que a ... opera, o que é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida.

3. Com efeito, o artigo 56.º/4 do Código do Trabalho, interpretado por analogia, por forma a aplicar-se à atividade subjacente ao contrato de trabalho de V. Exa., estabelece que, da aplicação de horário flexível não pode advir o incumprimento da carga horária para a qual foi contratada e paga.

4. Ora, no serviço de voo, é necessário que a faixa passível de ser voada possua voos de ida e volta em quantidade suficiente para cumprir os plafonds horários para os quais é contratada e remunerada.

C. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Note que as funções de tripulante, quer técnico, quer de cabine, (PNT, PNC) não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita regras e limitações muito próprias da aviação.

Os horários dos trabalhadores da ... 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 serie 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 sem pernoita, com uma faixa horária limitada, bem como PSV sempre limitado a 9h de planeamento - 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 podendo 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 par dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime de 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 Acordo de Empresa (AE) SNPVAC, no caso de V. Exa. Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações; [...]

Ora, as limitações legais impostas à atividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade dos tempos de voo e tipos de serviços de voo, não se coadunando com restrições horárias que excluem na totalidade pernoitas, períodos noturnos, ou que limitem diariamente o PSV a 9horas, ainda para mais em faixa horária muito específica, o que leva a que não cumpra a carga horária para que está contratada.

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 [...]».

1.4. Em 26.03.2024., ainda pela mesma via, a trabalhadora realizou a sua apreciação assim:

«Exmos. Senhores,

No seguimento do envio do vosso email, do passado dia 22.03.2024, onde informaram que e intenção da empresa recusar o pedido de horário flexível apresentado, e com ela não me conformando venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, dizer como se segue relativamente a vossa intenção de recusa:

Requeri que me fosse atribuído horário flexível nos seguintes moldes: [...]

Ou seja, limitei-me, em conformidade com o conteúdo do artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade, indicando que estava disponível das 05h30 às 16h30.

Cabe 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 como poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Mal se compreende, por isso, a V. argumentação em apreciação.

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.º 13.º CRP) e das garantias legais inseridas, entre outros, nos arts. 24º 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.º 47.º, n.º 3 do CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um Tripulante.

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional. Do mesmo modo, não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível por mim requerido 'comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa'.

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um tripulante, será melhor considerar a sua contabilização, não em dias, mas em horas.

Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Clausula 33.ª 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 horaria de acordo com o estipulado em RRRGS, na sua Clausula 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.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art.º 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».

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 a partir 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:

- «i) Apresentação a partir das 5h30 e chegada a calços no máximo até às 16h30.
- ii) Duração máxima de PSV planeado de 9h00;
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após às 17h00, nem o PSV ser superior a 10 horas;

iv) Durante este período, a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (clausula 18.^a do RUPT)».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança com um ano e meio a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável, uma vez que o outro progenitor se ausenta amiúde, quer de casa, quer do País, devido à sua atividade profissional.

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 menor – 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, 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 razões imperiosas do funcionamento da organização. Antecipando, desde já, que todos os argumentos improcedem para o caso ora em apreço, passam a explicar-se os motivos pela mesma ordem em que as alegações surgem na IR.

2.22. Em primeiro lugar, nem o horário requerido, nem a invalidade do pedido constam das exceções atendidas pelo legislador para excepcionar o deferimento desta modalidade especial de horário de trabalho – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.23. Com efeito, só a insubstituibilidade do/a trabalhador/a ou exigências imperiosas ao funcionamento da organização determinam que a IR do empregador produza efeitos jurídicos.

2.24. Tendo já sido referido, nos pontos **2.17.** a **2.20.**, a razão de ser por que o pedido da trabalhadora cumpre, cumulativamente, os requisitos legais, remete-se para esses parágrafos o primeiro par de argumentos aventado.

2.25. Finalmente, quanto às alegadas exigências imperiosas do funcionamento da

organização, não basta ao empregador referi-las: tem de fundamentá-las, e de forma exaustiva, de modo a estabelecer uma relação acusa/efeito entre o deferimento do pedido da requerente e o colapso da missão prosseguida pela organização. O que não foi, claramente, feito.

2.26. 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 CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE ABRIL DE 2024**