

PARECER N.º 465/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/1995/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 05.04.2023, 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 10.03.2024, 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 (nº 1 do art.º 56º) relativamente à sua filha menor, ..., nascida a 29 de março de 2020 [...]

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

- a) Que a menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
- b) Que a signatária está a usufruir atualmente de horário flexível nos moldes abaixo discriminados [...]*

A Requerente, como se refere acima, encontra-se a usufruir de horário flexível, desde junho de 2023, nos seguintes moldes:

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

- i) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00;*
- 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 20h00, 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/AE 2006)

Circunstâncias supervenientes ao pedido formulado, compelem a mesma a requerer que lhe seja atribuído um horário de trabalho com algumas alterações ao atualmente praticado.

Com efeito, a Requerente separou-se do pai da menor sua filha, tendo, em acordo de responsabilidades parentais, sido fixado que ambos os filhos permanecem à sua guarda e a residir consigo, ficando o pai com um regime de visitas em fins de semana alternados, tal como se retira do documento em anexo.

Para assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor e ao irmão, e porque não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita substituí-la, a Requerente pretende o horário flexível seguinte:

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

- Apresentação a partir das 7h00 e chegada a calços no máximo até às 16h00 (sendo que terá de pagar para lhe levarem os meninos de manhã a escola, ficando apenas a mãe a assegurar o regresso da escola que fecha as 18:30;*
- A Requerente tem de se deslocar do ..., onde reside e fica a escola dos filhos;*
- Durante este período, a tripulante não poderá ter programado, ou realizar blocos de serviços de assistência;*
- Ter fins de semana de folga a cada 15 dias; e*
- Não realizar voos em Feriados*

Reitera-se que a Requerente já usufrui de horário flexível que, em caso de indeferimento deste novo pedido (que contém as alterações supra por necessidade de ajuste à sua situação familiar), deve manter-se nos exatos moldes em que está a ser praticado».

1.3. *Pela mesma via, em 27.03.2024, 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).

- I. O horário requerido [...]*
- II. Da invalidade do Pedido*

1. Em primeiro lugar, importa referir que a Trabalhadora já tem vindo a usufruir de um



regime de horário flexível desde 1 de junho de 2023.

2. Não obstante, vem agora apresentar um pedido de alteração do horário flexível muito mais restrito do que o anteriormente apresentado.

3. O que a Trabalhadora pretende, como bem se vê do enquadramento factual supra, é a fixação de um horário ainda mas restrito na sua execução, com exclusão total de períodos noturnos e pernoitas, o que é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida.

Além disso,

4. A referência ao bloco mensal de serviços de assistências já não consta do novo AE em vigor celebrado entra a ... e o SNPVAC e publicado no BTE n..., pelo que já não se lhe aplica.

5. Pelo que, o pedido apresentado cai fora do escopo do estabelecido pelo Código do Trabalho nos seus artigos 56.º e 57.º

III. Razões imperiosas do funcionamento da ...

6. 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.

7. 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.

8. 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

9. Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticona. 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.

10. 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

11. 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;

12. 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 excluam na totalidade pernoitas, períodos noturnos, ou que limitem a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, períodos com maior frequência de voos e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de, rotativamente, atribuir folgas a todos os tripulantes).

13. 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.

14. É imprescindível na atividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e de folgas.

15. De facto, amplitude de turnos existentes na organização do serviço de voo da ... constitui uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a atribuição do pedido de horário em causa [...]».

1.4. Em 30.03.2024., 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:

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

- *Apresentação a partir das 7h00 e chegada a calços no máximo até às 16h00 (sendo que terá de pagar para lhe levarem os meninos de manhã a escola, ficando apenas a mãe a assegurar o regresso da escola que fecha as 18:30; a Requerente tem de se deslocar do ..., onde reside e fica a escola dos filhos);*
- *Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar blocos de serviços de assistência;*
- *Ter fins de semana de folga a cada 15 dias; e*
- *Não realizar voos em Feriados».*

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de se ter separado do pai dos filhos – tem três -, tendo ficado com a custódia dos mesmos e o pai apenas com os fins-de-semana alternados, segundo decisão judicial que apensa ao processo.



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 mais nova do agregado familiar – confirmar artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E menciona expressamente que vive com os descendentes 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 excecionar 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 exhaustiva, 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.

2.27. 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**