



PARECER N.º 530/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/2070/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 08.04.2024, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Assistente de Bordo naquela organização.

1.2. Em 08.03.2024, 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:

«..., Assistente de Bordo, [...], residente na Rua ..., Carnaxide, 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 56.º), relativamente ao filho menor, ..., nascido a 04.07.2023, com efeitos a partir de 15 de Abril de 2024.

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

a) Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;

b) Que a signatária nunca usou desta faculdade;

c) Que o outro progenitor, ..., não é trabalhador da ..., trabalha a tempo integral como engenheiro de gestão industrial (conforme declaração que se anexa) com incidência em todo o território nacional e também internacional, no regime de isenção de horário de trabalho, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

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

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



- i) Apresentação a partir das 06h30 e chegada a calços no máximo até às 16h30;
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h00;
- iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores a mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 16h30, nem o PSV ser superior a 10 horas;
(tudo em conformidade com al. a) do n.º 3 da Cláusula 2a do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n.º 7, de 22/02/2024)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, atento o facto de o pai trabalhar a tempo integral com diversas deslocações e com isenção de horário, tal torna quase impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência diária ao menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro».

1.3. Pela mesma via, em 28.03.2024, 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 referido pedido, apresentado por V. Exa., 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).

A. O horário requerido [...]

B. Da Invalidez do Pedido [...]

C. Razões imperiosas do funcionamento da XXX

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 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 XXX 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 XXX.

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 XXX 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 XXX.

Com efeito, a atividade prosseguida pela XXX 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 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 XXX 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.

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 XXX 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 XXX 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 XX 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 carta datada de 02.04.2024, 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 06h30 e chegada a calções no máximo até às 16h30;
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 8 horas;

iii. Na base, em caso de irregularidades operacionais, após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calções não poderá ocorrer após as 16h30, nem



o PSV ser superior a 10h;

iv. Tudo no seguimento da alínea a) do n.º 3, cláusula 2.ª, do Regulamento da Proteção da Parentalidade, publicado no BTE n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 9 meses de idade, cujo pai labora segundo a modalidade de isenção horária, estando muitas vezes ausente de casa, e não dispendo a família de outra rede de suporte.

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

2.19. E menciona expressamente que vive com 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 razões imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Tendo em conta que nenhum do primeiro par de argumentos consta do n.º 2 do artigo 57.º do CT, que exceciona as situações em que é permitido ao empregador indeferir este tipo de solicitação, ambos improcedem para o caso ora em análise.

2.23. Quanto ao último motivo aduzido, o setor da aviação – com todas as especificidades que lhe são ínsitas – não é superior à lei. Nenhuma área de atividade o é.

2.24. Assim sendo, conquanto respeite, quer o PNT contratualizado com o empregador, quer o RUPT, a trabalhadora reúne as condições necessárias para solicitar este regime especial de laboração, pensado pelo legislador para cuidadores de menores de 12 anos de idade. Sendo que o empregador não logra fundamentar as exigências que alega, como lhe era devido.

2.25. 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 8 DE MAIO DE 2024