

## RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 314/CITE/2024

**Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 314/CITE/2024, referente ao pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, n.º 1313-FH/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 27/03/2024, com o voto contra da CGTP-IN**

**Processo n.º 2270 – RP/2024**

### I – OBJECTO

**1.1** Em 17.04.2024, via correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu do trabalhador reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 27.03.2024, com o voto contra da CGTP-IN, solicitado pela entidade empregadora, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, e relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador, parecer esse que foi favorável à referida intenção de recusa.

**1.2.** Na presente reclamação, o trabalhador vem referir o seguinte:

*“Assunto: Exercício do direito ao contraditório ao abrigo do disposto no art 191º e art. 87 do CPA.*

*Reclamação do Parecer 314/CITE/2024*

*Proc. N CITE-FH/1313/2024*

*Ex.ma Senhora Presidente*

, tendo sido notificado do Parecer 314/CITE/2024 proferido no processo supra referenciado, e que foi favorável à intenção de recusa da, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, requerido pelo ora signatário, vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do art 191º do CPA, apresentar

## RECLAMAÇÃO,

O que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. O Parecer objecto da presente reclamação fundamenta a sua decisão no seguinte fundamento:

3.2. Determina o art.º 56º, n.º2. do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, atentando no pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo não indica tais limites horários diários, limitando-se a solicitar um horário de trabalho que se compreenda entre as 10h00 de Segunda-feira e as 19h00 de Sexta-feira, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho em concreto que pretende, por ser aquele que melhor permite a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.

2. Porém, salvo melhor opinião, o argumento ali vertido não pode colher.

Senão vejamos,

3. Desde logo, porque em anteriores Processos com pedidos de horários flexíveis com condições semelhantes, a CITE emitiu Pareceres desfavoráveis à intenção de Recusa da TAP.

4. Vide, por exemplo, os Pareceres 798/CITE/2023, 1090/CITE/2023 e 136/CITE/2024.

5. Sem prejuízo, foram emitidos, pelo menos, mais 8 (oito) Pareceres desfavoráveis à intenção e recusa da, todos fundados em pedidos de horário flexível em iguais circunstâncias.

6. Razão pela qual, ao emitir o Parecer ora reclamado com o fundamento nele invocado, a CITE viola de forma clara e grave os mais elementares direitos da trabalhadora em causa,

7. Quer porque a discrimina gravemente perante colegas de trabalho em iguais condições,

8. Quer porque não acautela o espírito da lei, concretamente o dispositivo no n.º 2 do artigo 56º do CT, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.

9. Este Tripulante mais não fez do que, como se refere no n.º 2 do art. 56º do CT, “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.” não se verificando colisão com o poder da empregadora lhe atribuir os voos que cabem dentro desse espaço temporal.

10. Acresce que o pedido de horário flexível na modalidade requerida permitirá à dispor integralmente do Tripulante, dentro dos limites legais, nos dias em que esta se encontra disponível para trabalhar, perturbando assim, o menos possível a operação de voo e permitindo-lhe fazer voos noturnos e estadias, o que não seria possível se este limitasse diariamente o horário de trabalho,

11. caso em que só lhe seria permitido fazer idas e voltas, com acentuada perda de retribuição, o que é praticamente impossível em Tripulantes que voem no quadro de longo curso, no qual o horário não tem as limitações diárias de um horário dessa natureza (de idas e voltas).

12. O mesmo horário requerido permitirá ao Tripulante adquirir tempo de qualidade com a família, possibilitando-lhe dar um suporte mais ajustado e regular aos seus filhos menores.

13. Pelo que dúvidas não subsistem de que a flexibilidade de horário requerida pelo Tripulante se enquadra no regime definido nos arts. 56º e 57º do CT, sem violação do disposto no art. 212º, n.º 1 do mesmo diploma legal.

14. Como defende Liberal Fernandes, (in “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca RED, 2018):

“IV.1 Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, n.º 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). “

E,

15. No sentido do que aqui se defende, veja-se também:

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Março de 2017, Proc. Nº 2608/16.3T8MTS.P1, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, n.º2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º3 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.”

16.

E

- Acórdão do STJ, no processo nº 3582/19.0T8LSB.L1 S1, 4ª seção, de 28 de outubro de 2020, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

*“I - Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º, 57.º e 212º, nº2 do Código do Trabalho, compete ao empregador - naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador - determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhida por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário;*

*II. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

17.

*Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in CRP Anotada Vol. I:*

*“A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstracto): política de trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho; promoção e segurança da saúde<sup>3</sup> de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; institucionalização de horários de trabalho flexíveis; declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário, e do acesso à rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro, etc.” (negrito e sublinhado nossos).*

*18. 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.*

*19. Também o direito social da União Europeia se dirige à protecção 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 protecção 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 protecção 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 à protecção 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".*

*20. 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 o Parecer emitido e a recusa da atribuição desse horário.*

*21. Por último, dir-se-á que nem se pode invocar incompatibilidade do exercício deste regime, quando a o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores tripulantes, o que claramente configuraria diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.*

*FACE AO EXPOSTO, deverá ser revogado o Parecer emitido e ora reclamado, devendo ser substituído por outro que não acompanhe a intenção de recusa da, devendo a mesma 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”*

**1.3.** Em 02.05.2024, via CAR, a CITE notificou a entidade empregadora da reclamação apresentada, nos termos do n.º1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

*“(…)*

*Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pelo trabalhador.”*

1.4. A contrainteressada não se pronunciou.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 314/CITE/2024, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pelo trabalhador, porquanto o pedido formulado não reunia os requisitos legais, nos termos do art.º 56º, n.º2, do Código do Trabalho.

2.6. Transcreve-se a fundamentação do referido parecer na parte relevante:

*“3.1. O trabalhador requerente, pai de dois menores de dois e cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos: “Realizar períodos de serviços de voo de 2 a 6ª feira, com exceção de dias feriados, nos seguintes termos: i) Apresentação a partir das 10h00 de 2ª feira e chegada a calços no máximo até às 19h00 de 6ª feira; (...).”*

*3.2. Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, atentando no pedido do trabalhador, verifica-se que o mesmo não indica tais limites horários diários, limitando-se a solicitar um horário de trabalho que se compreenda entre as 10h00 de Segunda-feira e as 19h00 de Sexta-feira, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho em concreto que pretende, por ser aquele que melhor permite a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.”*

**2.7.** Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

### **III – APRECIÇÃO**

**3.1.** Dispõe o art.º 9º, nº1, do Código Civil, que a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada. Porém, dispõe o nº2, daquele normativo, que não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

**3.2.** Nestes termos, tendo em consideração a base legal que norteia a interpretação da lei, determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (sublinhado nosso). A montante da consagração legal deste regime de horário flexível encontra-se a previsão constitucional constante do art.º 59º, nº1, b), da CRP, inserida no Título III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais), que consagra o direito fundamental dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Nestes termos, a previsão de regimes específicos de prestação de trabalho por trabalhadores com filhos menores de 12 anos, como o horário flexível e o tempo parcial, representa um verdadeiro desvio ao

poder do empregador em matéria de elaboração dos horários de trabalho, vertido no art.º 212º, nº1, do Código do Trabalho.

**3.3.** Se assim é, pergunta-se qual o sentido de solicitar o regime de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar se depois a elaboração do horário de trabalho em concreto é deixada à livre discricionariedade do empregador, nomeadamente porque o trabalhador não indica quaisquer limites horários diários a observar por aquele na elaboração do horário flexível, em conformidade com aquelas necessidades que são, a final, a razão de ser da consagração legal de regimes específicos.

**3.4.** Tal é o caso que aqui se apresenta, em que o trabalhador pretende um qualquer horário de trabalho a estipular diariamente pela entidade empregadora nos termos gerais, mas note-se: desde que balizado entre as 10h00 de Segunda-feira e as 19h00 de Sexta-feira.

Ora, não obstante a bondade da observação do Reclamante quando refere que um pedido com tal configuração perturba menos a operação de voo pois permite fazer voos nocturnos e estadias, o que não seria possível se limitasse diariamente o horário de trabalho, certo é que, para além de tal pedido não ter qualquer correspondência com a letra e o espírito da lei vertidos no art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, a pretensão do trabalhador nos termos em que é formulada desvirtua o propósito que o legislador teve em mente na materialização do direito fundamental à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no caso de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pois deixa na total liberdade do empregador a estipulação do horário de trabalho, incluindo voos *nocturnos* e *estadias*, conforme refere o trabalhador. Note-se que caso fosse admissível um pedido formulado nestes termos, tal não impedia a entidade empregadora de escalar o trabalhador, pai de dois menores de dois e cinco anos de idade, apenas para voos nocturnos, à margem das necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar que o trabalhador, de resto, invocou como fundamento do pedido.

**3.5.** Neste seguimento, recorde-se o pedido integral do trabalhador (sublinhados nossos):

*“, 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. 56º), relativamente à filha menor, (cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 04 de Março de 2024.*

*Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, ai b) do C1 declara:*

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

- b) *Que não usou nunca desta faculdade;*  
c) *Que tem mais 1(um) filho menor, , de 5 anos de idade; c) Que a outra progenitora. é fisioterapeuta, trabalha a tempo integral e em regime sem horário fixo, realizando diversos domicílios aos fins-de-semana, não estando inibida ou impedida totalmente de exercer o poder paternal;*

*O Requerente, para efeitos do disposto nos n.º 2 e 3 do art. 56.º 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 2.ª a 6.ª feira, com exceção de dias feriados, nos seguintes termos: i) Apresentação a partir das 10h00 de 2.ª feira e chegada a calços no máximo até às 19h00 de 6.ª feira; ii) Durante este período o tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do RUPT) (tudo, cf ai a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)*

*O Requerente é compelido a requerer esta modalidade de horário, uma vez que a mãe é fisioterapeuta, trabalha a tempo integral e em regime sem horário fixo, realizando diversos domicílios aos fins-de-semana, tornando quase impossível prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência À menor e ao seu outro filho, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.*

**3.6.** Face ao exposto, e tendo em conta o disposto no art.º 9º, nºs 1 e 2, do Código Civil, forçoso será concluir que não é toda e qualquer configuração de um horário de trabalho, todo e qualquer esquema organizativo de horários de trabalho ou todo e qualquer planeamento de horários de trabalho, ainda que reputados como horários flexíveis ao abrigo da parentalidade, que serão subsumíveis na letra e no espírito do art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho.

**3.7.** E neste seguimento, repudia-se o invocado tratamento discriminatório por parte da CITE ao emitir, segundo o Reclamante, pareceres contraditórios, i.e., pareceres em que esta Comissão entendeu como admissível um pedido de horário flexível formulado nos mesmos termos do pedido do trabalhador, desde logo porque a análise levada a cabo no âmbito dos pedidos de parecer prévio é casuística e considera todos os elementos do processo, sendo assim susceptível de produzir decisões diferentes. Por outro lado, e dos pareceres que o Reclamante identifica, os pareceres nº 798/CITE/2023 e 1090/CITE/2023 respeitam a pedidos de horário flexível em que os requerentes indicaram, ainda que imperfeitamente, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tal a referência a “*dias úteis*” (vejam-se os pontos 2.21 e 3.1, respectivamente, dos referidos pareceres – “*períodos de serviços de voo de 2.ª a 6.ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, com apresentação a*

*partir das 6h00 chegada a calços no máximo até às 23h00.” e “de segunda a sexta-feira, em dias úteis, com apresentação a partir das 08h00 de segunda-feira e chegada a calços no máximo até às 17h00 de sexta-feira.”). Daí que nas respectivas intenções de recusa, a entidade empregadora (que, de resto, é a mesma) não tenha, ao contrário do que sucedeu no processo que culminou no parecer em crise, sequer alegado a falta de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, pelo que na dúvida sobre a concreta amplitude horária diária pretendida, presume-se que aquela entidade interpretou correctamente as pretensões que lhe foram apresentadas. O mesmo se diga para o parecer n.º 136/CITE/2024<sup>1</sup> o qual, inclusive, havia resultado de acordo inicial das partes.*

#### **IV – DECISÃO**

**4.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 314/CITE/2024;
- b)** Comunicar ao trabalhador e à entidade empregadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).**

---

<sup>1</sup> Todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º e 2.º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)