

PARECER N.º 940/CITE/2024

Assunto: 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.

Processo n.º 4374-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por eletrónico de 05.08.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria Assistente de Bordo.

1.2. Por carta registada a 02.07.2024 e recebida pela entidade empregadora a 04.07.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada.

*“(...) que lhe seja atribuída **flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente à filha menor, (...), nascida ... de 2016, (...) e com efeitos a partir de 01 de setembro de 2024.***

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

*a) **Que a menor supra identificada vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente, em regime de residência alternada;***



b) Que a signatária nunca usou desta faculdade;

c) Que o regime de residência alternada está definido de acordo com as datas que se juntam em tabela que se anexa ao presente pedido. (...)

A) Nas semanas em que a menor não se encontre a seu cargo,

de acordo com a tabela anexa ao presente, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 10h00 de 6ª feira, após entrega da menor na escola, e chegada a calços no máximo até às 16h30 da 6ª feira seguinte, data em que vai buscar a menor para passar a semana consigo;

B) Nas semanas (incluindo fins de semana) em que a menor se encontre a seu cargo, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base

(regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao fim de semana e dias feriados), nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 09h30 e chegada a calços no máximo até às 18h30;

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 à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 18h30, nem o PSV ser superior a 9 horas; (tudo nos moldes definidos pelo n° 1 da Cláusula 2a do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n° 7, de 22/02/2024)



A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, atento o regime de responsabilidades parentais estabelecido judicialmente e o regime de horário que tem vindo a ser-lhe aplicado por Planeamento da ..., nos dias em que a menor está consigo e à sua guarda, os horários praticados não se ajustam minimamente às suas necessidades familiares, tornando praticamente impossível assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à filha, o que foi recentemente invocado judicialmente pelo outro progenitor.

1.3. Por eletrónico de 22.07.2024, a entidade empregadora responde à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado alegando a desconformidade legal do mesmo, bem como exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam à sua concessão, referindo nomeadamente o seguinte:

“(...) 1. O horário requerido:

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

a) Nas semanas em que o menor não se encontra a seu cargo, apresentação a partir das 10h de sexta-feira e calços até às 16h30 da semana seguinte;

b) Nas semanas em que o menor se encontra a seu cargo, realização de PSV sem repouso intermédio, de segunda a sexta-feira, com apresentação a partir das 9h30 e chegada a calços até às 18h30,

i. Com duração máxima de 8h de PSV planeado,

ii. Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após apresentação ou nas 2h que a



antecedem, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 18h30 nem o PSV ser superior a 9h.

Da análise do pedido apresentado por V. Exa. é possível concluir que o mesmo não cumpre com o requisito legal previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho: "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 (...)"

Assim, o seu pedido é omissivo quanto à amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de termo do período normal de trabalho diário.

Ademais, as limitações de PSV nas semanas com o menor a cargo importam uma redução da carga horária, o que viola o disposto no artigo 56.º, n.º4, do Código do Trabalho.

Sem prejuízo do exposto, sucede, ainda, que este pedido que reputa como de horário flexível, não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, não cumprindo os requisitos legais formais.

Com efeito nos termos do artigo 56.º do CT: "Entende-se 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.

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT:

"Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;



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;

Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... dos dias em que lhe pode marcar planeamento.

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.

2. Das exigências do pedido

Não cumpre o mesmo com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, existindo já, em pedidos idênticos, pareceres da CITE favoráveis à intenção de recusa.

1.4. Por carta datada a 25.07.2024, o trabalhador apresentou sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“(...) Alega a ... que o meu pedido não é válido e, em síntese, que não pode atribuí-lo porque comporta limites restritivos que não são compagináveis com a operação da empresa.



Ora, em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho, neste meu pedido limitei-me a indicar o período em que pretendia exercer minha atividade, cabendo 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.

Contudo, não posso aceitar que, como se alega, o horário agora requerido, em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, colide com o poder da empresa de estabelecer o horário e ainda de o estabelecer em harmonia com as suas necessidades de planeamento, já que o mesmo se enquadra no estipulado na lei, e no AE aplicável.

Fundamentei o meu pedido de horário face ao regime de responsabilidades parentais estabelecido (residência alternada), o qual, atenta a forma como me encontro a trabalhar atualmente, tem tomado quase impossível assegurar o apoio e acompanhamento que me exige a assistência ao meu filho, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

(...) Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é meu 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 a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.



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

Atento o que precede, deverá a Empresa 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.º1 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, termos previstos no n.º 3 do artigo 127.0 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é

diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A trabalhadora requerente, mãe de uma filha menor de 12 anos de idade, nascida a 12.10.2024, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“A) Nas semanas em que a menor não se encontre a seu cargo,

i) Apresentação a partir das 10h00 de 6ª feira, após entrega da menor na escola, e chegada a calços no máximo até às 16h30 da 6ª feira seguinte, data em que vai buscar a menor para passar a semana consigo;

B) Nas semanas (incluindo fins de semana) em que a menor se encontre a seu cargo, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base

(regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao fim de semana e dias feriados:

i) Apresentação a partir das 09h30 e chegada a calços no máximo até às 18h30.”

2.22. 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 da trabalhadora verifica-se que a requerente não indica tais limites horários diários, solicita um horário de trabalho que se compreenda **“Nas semanas em que a menor não se encontre a seu cargo, apresentação a partir das 10h00 de 6ª feira, após entrega da menor na escola, e chegada a calços no máximo até às 16h30 da 6ª feira seguinte e nas semanas (incluindo fins de semana) em que a menor se encontre a seu cargo, a requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base** *(regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com folga fixa ao*

fim de semana e dias feriados), apresentação a partir das 09h30 e chegada a calços no máximo até às 18h30, por ser aquele que melhor permite a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.

2.23. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido de horário flexível, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende serem as adequadas à conciliação da sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

III – CONCLUSÃO

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º, nº 2, do Código do Trabalho, tendo em conta os pontos 2.22 e 2.23 do presente parecer.

3.3. Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de 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, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)