



PARECER N.º 15/CITE/2012

Assunto: Parecer sobre pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 02.01.2012, a CITE recebeu da ... – TRANSPORTES AÉREOS, S.A., um ofício relativo a um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No referido ofício, a empresa refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. “Que tem por objecto o transporte por ar de passageiros, correio e carga, por meio de serviços aéreos não regulares e por afretamento, bem como outras actividades conexas que, directa ou indirectamente, se relacionam com o transporte aéreo”.

1.2.2. “Que não tem voos regulares com Escalas de Serviço programadas mensalmente para os voos planeados, com excepção do voo para a ...”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “toda a gestão de planeamento do denominado pessoal navegante de cabine (igualmente designado “Pessoal Móvel da Aviação Civil”), no qual a trabalhadora ... se enquadra, é feita diária e semanalmente em função dos voos e dos programas de voo adjudicados com base nos contratos comerciais formalizados e colocados em execução”.
- 1.2.4.** Que, “a referida trabalhadora exerce a função de Assistente de Bordo na empresa e que o regime que regula os períodos de descanso, de tempo de trabalho e de serviço de voo é um regime especial previsto no Decreto-Lei n.º 239/2004, de 5 de Junho”.
- 1.2.5.** Que, “gostariam de esclarecer que foram cumpridos todos os períodos de descanso e de ausência previstos na Lei resultantes da sua condição de mãe, igualmente se diga, nem de outra forma se pode imaginar e muito menos concretizar que de outra forma pudesse ser. Aliás, após o gozo da licença de maternidade, vulgo licença parental exclusiva da mãe, a empresa facilitou em tudo o que lhe foi possível a proximidade entre mãe e filha, em detrimento inclusive de outros colegas que terão visto a sua vida pessoal afectada dado o volume de trabalho em resultado dessa situação”.
- 1.2.6.** Que, “dentro do seu horário de trabalho, particular, em face das especificidades das funções para as quais foi contratada, é apenas normal que a empresa imagine, espere, e, mais, requeira que, enquanto trabalhadora cumpra com as suas obrigações profissionais nos mesmos termos e condições que os restantes trabalhadores da empresa com as mesmas funções, os quais, refira-se, têm igualmente que conciliar interesses profissionais com interesses pessoais/familiares”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.7.** Que, “mais se retira que em Setembro deste ano a trabalhadora contratou um advogado para o tratamento destas questões, com o qual, como seu legítimo representante, esta empresa tem vindo a dialogar e a analisar este processo por forma a chegar-se um entendimento a contento de ambas as partes. Ao contrário do que é afirmado pela trabalhadora, a empresa respondeu sim à pretensão por si formulada mas dirigiu essa resposta ao advogado por si mandatado para tratar destes assuntos”.
- 1.2.8.** Que, “sendo certo que à data estava a ser estudada a viabilidade de aplicação do horário flexível, dadas as especificidades das funções exercidas pela trabalhadora, não se afigurou aplicável de forma automática, sem mais, o regime previsto nos artigos 56.º - e 57.º - do Código do Trabalho”.
- 1.2.9.** Que, “parece crível a sua eventual aplicação preenchidos os pressupostos legais sempre que estamos diante de tripulantes que exercem as suas funções em companhias com voos exclusivamente regulares, o que não é o caso. Razão pela qual não cumpriu o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.10.** Que, “é de todo impossível fixar-se um horário de trabalho nos termos em que foi feito para os tripulantes de cabine moldado e ajustado às operações de voo da companhia que, por natureza, são irregulares e temporárias associadas aos contratos comerciais em curso”.
- 1.2.11.** Que, “por forma a ilustrar essa impossibilidade, refira-se que a companhia já não tem o contrato com a companhia aérea de ..., ... (...), mediante o qual era assegurada a rota Lisboa/Maputo/Lisboa”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.12.** “Que, em momento algum esta empresa condicionou ou prejudicou a conciliação dos interesses profissionais com os interesses pessoais da trabalhadora”.
- 1.2.13.** Que, “o não cumprimento do procedimento previsto no artigo 57.º - foi motivado pela mais absoluta convicção de que ao caso sub judice não se aplicaria de per si o regime previsto nos artigos 56º e 57º, ambos do Código do Trabalho”.
- 1.3.** No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 06.10.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho venho declarar a minha intenção de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível e solicitar expressamente à ... a sua aceitação”.
- 1.3.2.** Que, para o efeito, informa que é progenitora de uma menor com 16 meses de idade que vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Salienta que o seu cônjuge também é trabalhador da ..., com a categoria de Piloto, situação, que reforça a necessidade deste pedido e a expectativa do seu atendimento, em parte, devido ao disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.3.** Que, “pela função que exerce, o progenitor da menor tem sido convocado para realizar missões que implicam a ausência do domicílio por períodos superiores a 30 dias”.
- 1.3.4.** “Que, em simultâneo, a progenitora tem sido convocada para realizar voos que implicariam a sua ausência do lar em que a menor



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

reside durante 4 a 30 noites consecutivas. Esta forma de organizar o tempo de trabalho é incompatível com as necessidades primárias da menor e contende com os direitos (laborais) e deveres (familiares) dos seus progenitores”.

1.3.5. Que, “neste contexto, a sua proposta para a fixação do horário de trabalho, a determinar pela empresa, é a seguinte:

- Disponibilidade total para efectuar voos São Tomé (ida e volta) que implicam uma noite fora de casa, quer o pai esteja presente em Lisboa quer não esteja;
- Disponibilidade para efectuar a rotação Lisboa Maputo Lisboa, uma vez por mes, o que implica uma estadia de 4 noites fora de casa, desde que o pai esteja em casa durante essa estadia, permitindo-se, desta forma, dar continuidade à assistência à filha por parte de um dos progenitores;
- Disponibilidade para efectuar voos ... (voos não planeados) desde que o pai esteja presente em Lisboa, e estes não tenham estadia superior a 1 noite fora de casa”.

1.3.6. Que, “tendo em conta a relevância dos interesses em presença, guarda e educação de uma menor com 16 meses de idade - solicito uma resposta breve e favorável ao pedido, preferencialmente antes do prazo supletivo previsto na lei, reiterando a minha total disponibilidade para o exercício das funções para as quais está contratada, no quadro legal aplicável à minha situação concreta”.

1.4. Como a entidade empregadora não respondeu, a trabalhadora dirigiu a esta uma carta, em 02.12.2011, que refere, nomeadamente, o seguinte:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.1.** Que, “até à presente data ainda não recebeu da empresa resposta ao pedido formulado. Na pendência de resposta, submeteu a questão a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo obtido informação da inexistência do pedido de parecer prévio, por parte da empresa, relativamente ao seu pedido de flexibilidade de horário”.
- 1.4.2.** Que, “face ao exposto e em conformidade com o estipulado nas alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se aceite o pedido de trabalho em horário flexível, conforme solicitado em 6 de Outubro de 2011”.
- 1.4.3.** Que, “solicita que a presente comunicação seja integrada no seu processo individual, junto do departamento de recursos humanos, e que a organização do seu tempo de trabalho seja efectuada tendo em consideração o supra exposto”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.2.3. Os n.ºs 3 a 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho referem o seguinte:

“3 – No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5”.

2.3. Considerando os factos e os preceitos legais supra transcritos verifica-se que a empresa não comunicou a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, pelo que, nos termos da mencionada alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a consequência seria a de que o empregador aceitaria o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

2.4. Ora, os precisos termos do pedido que a lei refere, têm que estar enquadrados nos termos do pedido de horário flexível, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não acontece no pedido apresentado pela trabalhadora em 06.10.2011.

2.4.1. Com efeito, a trabalhadora, embora, refira esses mesmos preceitos legais no seu requerimento, não pede um horário que se possa enquadrar no horário flexível previsto nos referidos normativos, pois



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apenas se mostra disponível para efetuar determinados voos, desde que o seu marido esteja presente em Lisboa.

2.4.2. De facto, a trabalhadora ao disponibilizar-se para determinados voos sob condição do seu marido se encontrar em Lisboa, embora este desempenhe as suas funções de piloto na mesma empresa, não está a pedir um horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de não ser exigível à empresa que elabore um horário flexível à trabalhadora sob condição.

2.4.3. Assim, a trabalhadora ao não pedir um horário flexível, em conformidade com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não pode considerar que o empregador aceita o seu pedido, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

2.5. Aliás, a consagração legal do trabalho a tempo parcial e do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é um corolário do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P., que apenas pode ser afastado pelo empregador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a não comunicação da intenção de recusa da empresa, no prazo de 20 dias, após a receção, do pedido da trabalhadora, não se pode considerar como aceitação desse pedido, nos seus precisos termos, por parte do empregador, em conformidade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho, se os termos desse pedido não se enquadrarem no horário flexível, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, como sucede no caso “*sub judice*”.

- 3.2.** No entanto, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE FEVEREIRO DE 2012**