

**PARECER Nº 873/CITE/2023**

**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 4531-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 15.09.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, 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 profissional de ... naquela organização.

**1.2.** Por correio electrónico, em 16.08.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Eu, ..., ..., CC Nr ... com a validade 03/08/2031:*

*Venho por este meio comunicar a minha intenção de exercer o direito de, ao abrigo do artigo 56 do código do trabalho, aprovado pela lei nr 7/2009 de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar e prestar assistência imprescindível à minha filha menor ... nascida a 1 de Julho de 2020 CC nr ... com validade 24/08/2025, uma vez que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Considerando o artigo 56 nr 2 do código do trabalho, pretendo exercer horário de trabalho em dias úteis das 7:00h às 19:00h, horas de início e termo do meu período normal de trabalho diário, com exclusão de fins de semana e feriados.*

*Informo que o pretendido período de gozo desta modalidade de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, deverá iniciar-se a 01 de Outubro de 2023 até 31 de Março de 2024.*

*Com os meus melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 05.09.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

*“Assunto: Recusa de pedido de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de “horário flexível”, no qual solicitou à empresa que lhe fossem atribuídos voos que se iniciem e tenham o seu termo entre as 07h e as 19.00h e que, conseqüentemente, não implicassem pernoita, e, ainda, que lhe fossem concedidas folgas aos sábados, domingos e feriados.*

*Em resposta ao referido pedido de horário, 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).*

*Com efeito, 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 ... 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.*

*Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos. Aos tripulantes não são aplicáveis os conceitos de horário de trabalho, nem de período normal de trabalho diário ou mensal.*

*O que V. Exa. vem requerer é, como a ... não pode deixar de notar, na realidade um horário fixo, limitando a sua prestação de trabalho ao período compreendido entre as 07h e as 19h, vindo sempre pernoitar em Lisboa, o que é manifestamente incompatível com as funções que desempenha na presente data, disruptcionando a concreta organização dos tempos de trabalho na actividade prosseguida pela .... Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona. Tanto que assim é, que o programa informático adquirido e utilizado pela ... para planeamentos de voos não consegue elaborar planeamentos nestes moldes, os mesmos teriam de ser feitos manualmente (isto é, exige-se à ... o alocar um trabalhador só para elaborar planeamentos de voos manualmente).*

*Assim, não poderá 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 actividade prosseguida pela ....*

*Com efeito, a actividade prosseguida pela ... 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 AE SNPVAC, no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações:*

- Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos voados, sendo que um tripulante somente pode, a cada sete dias, efectuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) - período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efectuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);*
- Há limite de plafond de horas voadas, sendo que apenas podem voar 75h a cada mês (block time), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas voadas, por forma a não exceder esses limites;*
- Cada tripulante tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.*

*Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... 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 horários fixos, muito menos que excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de voos e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os tripulantes).*

*Ademais, a grande maioria dos voos no horário que peticiona está organizada em pairings (agrupamento de voos), sendo que o mesmo tripulante não faz somente a ida e volta, mas sim as três legs (três voos, portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem voos «soltos», em regime de ida e volta, no horário que peticiona, também é um facto que não é possível atribuí-los somente a V. Exa. À data de hoje a ... tem, por força de pareceres CITE, 62 tripulantes com restrições aos planeamentos nestes moldes, que apelidam de «horário flexível», além de 47 tripulantes em regime de amamentação, ao abrigo do Protocolo negociado com o sindicato do sector - não podemos olvidar que em cada momento a ... tem tripulantes em regime de amamentação - sendo que este é um período que exige especial protecção e foi alvo de negociação colectiva, existindo regulamentação na matéria a cumprir; sendo que também V. Exa. já usufruiu desse regime.*

*Assim, tendo em conta as limitações supramencionadas, dificilmente conseguirá a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou exijam período de serviço de voo em período noturno; conduzindo, à atribuição de horários como o que aqui se peticiona, e que manifestamente viola a concreta organização dos tempos de trabalho*

*existentes na ... na área onde desempenha as suas funções, ao cancelamento de voos em alturas em que V. Exa. concorra com elevado número de tripulantes em regime de amamentação ou, ainda, com tripulantes ausentes por gravidez, gozo de licença ou outras ausências prolongadas.*

*Ou seja, a ... não consegue em todos os planeamentos garantir que exista um outro tripulante que possa assegurar o voo com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída, muito menos excluí-la da rotatividade de voos em período noturno que se impõe a prossecução da sua actividade.*

*E, ainda, é impossível compatibilizar a fixação de folgas ao fim-de-semana com a obrigatoriedade de atribuir folgas aos fins-de-semana a cada tripulante em cada sete semanas de voos.*

*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; e é imprescindível na actividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e de folgas. Não é despidendo referir, aqui chegados, que a ... 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.** Por documento escrito, datado de 07.09.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art. 57.º do CT*

*Ex.mas Senhoras,*

*Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho, dizer como se segue:*

*Foi requerida a atribuição de um horário flexível nos seguintes moldes:*

*"Considerando o artigo 56 nr 2 do código de trabalho, pretendo exercer horário de trabalho em dias úteis das 7:00h às 19:00h, horas de início e termo do meu período normal de trabalho diário, com exclusão de fins de semana e feriados. Informo que o pretendido período de gozo desta modalidade de horário flexível do trabalho com responsabilidades familiares, deverá iniciar-se a 01 de Outubro de 2023 até 31 de Março de 2024."*

*Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.*

*Caberá sempre 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.*

*A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.*

*Razão pela qual, mal se compreende a V. argumentação em apreciação.*

*Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade.*

*Não procedendo o argumento que invocam sobre o esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês.*

*Não acontece isso com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.*

*Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo desse impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito.*

*Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira. A título de exemplo, refira-se que o serviço de voo pode ter mais do que uma rotação (pairing), não querendo significar, como pretendem induzir que se resume a um único setor de ida e volta. Ex: ...*

*E todas as limitações legais a que aludem, insertas na legislação especial e no AE vigente, não obstam à atribuição de voos de ida e volta.*

*Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado pela ....*

*Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).*

*A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para "um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho", não abrangendo, portanto o setor da aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave*

*discriminação de trabalhadores, 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.*

*Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos Tripulantes, em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um "horário tradicional", como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na aviação é inconcebível usufruí-la "em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada" (art. 47º, nº 3 CT.*

*À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ...*

*Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável).*

*Resultando falacioso o argumento e, concomitantemente a exemplificação de que se socorreram, segundo o qual a atribuição deste horário determinaria a impossibilidade do cumprimento do número dias de voo fixado em AE.*

*Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um tripulante, será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas.*

*Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33ª do RUPT, temos que considerar 95h de Block Time, ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal; e 55h num período de semana em termos de Duty Time, período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voos, sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último daqueles.*

*Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em RRRGS na sua Cláusula 8.ª.*

*Desta forma, cai por terra a ideia de um tripulante só trabalhar 10 dias por mês caso só fizesse idas e voltas, já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.*

*Também não será líquido que em 5 voos de ida e volta se façam 30/35 horas de voo. Se considerarmos só as horas de Block os tempos a considerar poderão facilmente situar-se entre as 20/25 horas.*



*Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido "comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa".*

*Mal se compreende aliás, este argumento, quando se trata de um regime (o da amamentação) que vem expressamente previsto num regulamento que foi objeto de negociação entre as parte outorgantes, e, portanto aceite pela ... e considerado como bom, viável e sem as restrições que agora vêm alegadas.*

*No que a pairings respeita, importa também referir que o que a ... refere que está a planear fazer, não estando a executar. Ou seja, é um mero juízo de suposição. sem demonstração concreta de tudo quanto alega, mas que de uma certeza todos temos: em Maio de 2023 já não será, definitivamente.*

*No entanto, e independentemente disso, cumpre realçar que existem dezenas de pairings só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma companhia aérea, será mais compensador evitar, sempre que possível, pairings com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo.*

*Acresce que os argumentos da ... já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.*

*Com efeito, 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*

*Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção 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 proteção 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 proteção 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 proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a urna licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho".*

*No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59º, nº 1, al. b) e 67º, nº 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56º do Código do Trabalho (CT).*

*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 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 ..., 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.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

## **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/a 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.º 3 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.

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com três anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 07h00 – 19h00, em dias úteis, pelo prazo de seis meses.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que aos tripulantes não são aplicáveis os conceitos de horário de trabalho e de período normal de trabalho diário, referindo adiante que o horário de trabalho pretendido não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável ao sector e respectivas limitações legais nesta matéria, mencionado ainda a existência de voos “soltos” (ida e volta), enquadráveis na amplitude horária solicitada pela trabalhadora, mas referindo igualmente a existência de 62 trabalhadores tripulantes com horário flexível nos mesmos moldes, bem como 47 trabalhadores tripulantes a beneficiar do regime especial de organização dos tempos de trabalho para situações de amamentação ou aleitação, nos termos do AE aplicável. Assim, refere aquela entidade não ser possível substituir a requerente em todas as rotações que impliquem pernoita ou serviço de voo em período nocturno.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Nesse sentido, entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.4.** Todavia, e conforme entendimento desta Comissão, em rigor não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime, concebido para facilitar a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Para tais casos, e conforme igual entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

**3.5.** Foi, de resto, nesse sentido que decidiu o Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 123/09.0TTVNG.P2, de 26.04.2010, onde se refere que *“Foi perante essa situação, e por as duas trabalhadoras apresentarem necessidades idênticas decorrentes da sua condição de mães, que a requerida alterou o horário que havia acordado com a requerente e determinou que passassem a praticar o horário, tal como antes, em regime de rotatividade. Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>1</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»”*

**3.6.** Quanto aos fundamentos invocados na comunicação dirigida apenas a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que, porque não constantes da intenção de recusa, a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

---

<sup>1</sup> Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho de 2003)

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve 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.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**