

PARECER N.º 113/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 83 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.01.2022, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, 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.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 30.12.2021, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Em virtude do meu marido, por motivos profissionais, se encontrar ausente de casa por consideráveis períodos de tempo, agora agravados pela situação atual de epidemia, e dado que temos 3 filhos menores, venho por este meio solicitar um regime de trabalho flexível.*
 - 1.2.2. *Assim sendo, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicito que me seja atribuído um regime de horário de*

trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 filhos menores de 12 anos , pelo período de 12 meses, com horário flexível das 8:30 às 22.30, com dispensa de pernoita, a partir de 1 Fevereiro 2022.

1.2.3. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

1.2.4. Envio em anexo declaração do hospital onde o meu marido trabalha, no Reino Unido”.

1.3. Em 31.12.2021, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 30 de dezembro de 2021, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, entre as 08h30 e as 22h30, sem pernoitas.

1.3.2. Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., por se entender que o mesmo não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais.

1.3.3. Com efeito, as funções de tripulante quer técnico quer de cabine, (PNT, PNC) não são desempenhadas de acordo com um "horário de trabalho" nos termos definidos na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação (nomeadamente AE e ...).

- 1.3.4. *Deste modo, e considerando as vicissitudes presentes na aviação comercial, os pedidos de horário flexível dificilmente cabem, na íntegra, naquilo que é a normal atividade de um tripulante da aviação comercial.*
- 1.3.5. *Aliás, liminarmente (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 – como aliás sempre tem feito), deve ser entendido e assumido pela empresa que o disposto no Artigo 56º do Código do Trabalho não é aplicável ao pessoal navegante, por inexistência jurídica do objeto do direito conferido: horário flexível.*
- 1.3.6. *Efetivamente, na Lei nacional e na regulamentação internacional e comunitária sobre períodos de trabalho e respetivos limites e períodos de repouso, o conceito de “horário de trabalho” para o pessoal navegante é inexistente.*
- 1.3.7. *Quando no Código do Trabalho se confere direito a horário flexível, esse direito assenta necessariamente no conceito de horário de trabalho que consta dos artigos 200º e seguintes do mesmo Código.*
- 1.3.8. *Porém, esses conceitos e regulamentação não têm qualquer correspondência nem aplicabilidade ao trabalho prestado pelo pessoal navegante.*
- 1.3.9. *Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

- 1.4. Em 04.01.2022, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“Recorda, antes do mais, que este era um pedido de renovação, tendo procedido ao alargamento do termo do dia de trabalho para 2 horas depois do que até agora tem vindo a ser praticado.*
- 1.4.2. *Inicialmente usufruí das 8.30 as 20.30h e agora, a custo, mas a tentar mostrar boa vontade de colaborar com a Empresa, alarguei para uma maior margem, solicitando o horário das 8.30 as 22.30h.*
- 1.4.3. *Ou seja, limitei-me, em conformidade com o conteúdo do art. 56.º do Código do Trabalho a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.*
- 1.4.4. *Cabe 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 vigente.*
- 1.4.5. *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.*
- 1.4.6. *Sendo até certo que, desde 1 de agosto 2020. que me vem sendo atribuído horário flexível, em moldes até mais restritos do que os do pedido agora formulado, tendo uma ocupação, como se nenhuma restrição tivesse no horário”.*

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.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º 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 57º 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;*
 - 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”*.
- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o

artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar

o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.7. E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.8. Na verdade, a entidade empregadora, não apresenta razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 3.2. 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, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos 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 EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.