

PARECER N.º 394/CITE/2023

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 1628 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 31.03.2023, 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 02.03.2023, a trabalhadora, através da sua advogada, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“ Serve a presente para apresentar o pedido de atribuição, nos termos e para os efeitos do estabelecido nos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, de flexibilidade de horário até ao limite legal, com efeitos a partir de 1 de maio de 2023 e relativamente ao seu filho, nascido em 27 de maio de 2021.*

- 1.2.2. *Para tanto e em cumprimento do disposto no Artigo 57.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, declara que:*
- a) *O menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
 - b) *O menor tem idade inferior a 12 anos;*
 - c) *A Requerente nunca usou esta faculdade;*
 - d) *O Pai do menor não se encontra a gozar de faculdade idêntica.*
- 1.2.3. *A Requerente, atentas as especificidades inerentes a atividade desempenhada e ponderando a adaptação que melhor se adequa aos interesses da empresa, para efeitos do disposto no n.º 2 do Artigo 56.º do Código do Trabalho, pretende que lhe seja aplicado o horário idêntico ao praticado na empresa para as situações de amamentação. Ou seja: Realização de períodos de serviços de voo sem repouso intermedio fora da base (regime ida e volta) nos seguintes termos (alínea a) do n.º 2 da Clausula 2ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade.*
- 1.2.4. *Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 15h, o que corresponde a um intervalo de 8h30;*
- 1.2.5. *Folgas fixas ao fim de semana, com a prestação de trabalho a ocorrer apenas em dias uteis (exclusão dos feriados);*
- 1.2.6. *Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a chegada ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 15h;*
- 1.2.7. *Não realização de voos que impliquem pernoitar fora de casa;*

- 1.2.8. *Durante este período, impossibilidade de a tripulante programar ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (Cláusula 18ª do RUPT).*
- 1.2.9. *A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário por forma a assegurar o apoio e o acompanhamento que a assistência ao filho lhe exige, ao que se acresce a circunstância de não dispor de qualquer apoio familiar ou qualquer outro”.*
- 1.3. Em 20.03.2023, a entidade empregadora respondeu á trabalhadora, fundamentando a sua recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“A prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo.*
- 1.3.2. *Note que as funções de ..., quer ..., quer de ... 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 a regras próprias da aviação. 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 principia, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.*
- 1.3.3. *Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes a aviação civil, o tempo de trabalho dos*

trabalhadores com funções de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um "horário de trabalho" nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação Europeia de Flight Time Limitation).

- 1.3.4. Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou serie de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o SNPVAC, publicado no BTE n.º ... de 28 de fevereiro de ...*
- 1.3.5. Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores.*
- 1.3.6. 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 serie de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.*
- 1.3.7. Não são, pois, definidos nos moldes ditos "normais" previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da aviação civil não estabelece um período normal de trabalho - nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de voo, plafonds de*

horas voadas e limites quanto ao repouso após voo, bem como a horas voadas em período noturno.

- 1.3.8.** *Com efeito, define o art. 200º, n.º 1, do CT, que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do Período Normal de Trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal». E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».*
- 1.3.9.** *Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de voos - plafonds de horas voadas, limites quanto a horas voadas em período noturno, limites quanto a horas de repouso após voo, entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo, nem na legislação do setor, nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.*
- 1.3.10.** *V. Exa. e, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., do RUPT, escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo decorrentes da legislação suprarreferida.*
- 1.3.11.** *O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de "horário flexível" em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Clausula 2ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade, anexo ao AE .../SNPVAC, que já ascendem a 53 trabalhadores tripulantes de cabine (entre*

Comissários/Assistentes de Bordo e Chefes de Cabine), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os voos sem constrangimentos na operação/cancelamento de voos”.

- 1.4. Não consta do presente processo que a trabalhadora requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 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.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
 - 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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 pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º4 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/as trabalhadores/as, 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. 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.
- 2.5. Na verdade, 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.

- 2.6.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não demonstra quais 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.
- 2.7.** Salieta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 3.2. A entidade empregadora 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 26 DE ABRIL DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**