

PARECER N.º 574/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 2572 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.05.2023, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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 26.04.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“Ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho venho por este meio solicitar a prestação de serviço em horário flexível.*
 - 1.2.2. *Pretendo a partir do mês de julho de 2023, prestar o trabalho em regime de horário flexível até dezembro de 2025, quando a minha filha fará 12 anos.*

- 1.2.3. *Para tal declaro que a minha filha, com 9 anos de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Solicita o horário flexível em que a escala mensal seja constituída maioritariamente por voos de ida e Volta, assumindo o máximo de 5 noites fora por mês, por forma a facilitar o trabalho do planeamento, com horários compreendidos dentro da operação normal da ...*
- 1.2.5. *No pedido anterior foram-me atribuídos idas e voltas curtas com muitos dias de ocupação, em muito semelhante ao horário de amamentação.*
- 1.2.6. *Esse horário, como se compreende, é atribuído de forma a que as mães consigam estar presentes nos horários de amamentação, o que não é o meu caso.*
- 1.2.7. *Na realidade, este horário é extremamente cansativo e só se justifica perante a necessidade acima descrita, no meu entender.*
- 1.2.8. *Assim, tendo em conta o descrito, o ideal para poder conciliar a vida profissional com a familiar, e maximizar as folgas, de forma a conseguir recuperar dos horários irregulares, podendo assim estar mais disponível para a família.*
- 1.2.9. *Para não ser considerado horário em tempo parcial é expetável que o ... voe o número igual de horas de voo/duty que os restantes trabalhadores.*
- 1.2.10. *Nesse sentido, solicito que os voos/dutys que me sejam atribuídos sejam mais longos, com duração mínima de 7 horas de duty, ideal mente mais do que 10 horas.*

- 1.2.11. *Assim é possível fazer uma utilização mais eficiente dos dias de trabalho, com custos mais reduzidos para a empresa e maior flexibilidade.*
- 1.2.12. *A vantagem daí obtida por parte do ... é ter mais dias de folga para estar com a sua família.*
- 1.2.13. *Compreendo também que pode ser difícil obter essa maximização, tendo em conta que as regras do Acordo de Empresa, na parte do RUP, exigem a que exista, em sede de planeamento, um período de 16 horas de descanso entre calços de chegada e calços de partida do dia seguinte de trabalho.*
- 1.2.14. *Face ao solicitado isso significaria ter que andar sempre que as horas do sign-on para a frente, o que não é o pretendido.*
- 1.2.15. *Como tal, caso seja possível a maximização dos tempos de trabalho e das respetivas folgas, aceito que esse tempo seja reduzido a 14 horas, em sede de planeamento e 13 horas em operação, em caso de atrasos.*
- 1.2.16. *Ao atribuir por exemplo, 10 horas de duty, com 14 horas de descanso, permite manter os horários de início semelhantes, dia após dia.*
- 1.2.17. *Esta redução vigorará durante o período em que o horário flexível esteja em vigor.*
- 1.2.18. *Envio em anexo, um pdf feito com base nas rotações disponíveis para junho que ilustram o pedido.*

- 1.2.19. *Segue um padrão 5/4 e tem, como base 65:58 horas de block, 102:21 horas de duty e ainda 5 dias de assistência.*
- 1.2.20. *Esse padrão 5/4, ao manter-se regra, permite previsibilidade e o planeamento da vida familiar com antecedência, evitando algum absentismo e pedidos”.*
- 1.3. Em 15.05.2023, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para manifestar a intenção de recusa do mesmo.*
- 1.3.2. *Sucede que este pedido não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de voo.*
- 1.3.3. *Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, (requisitos legais) tratando-se, na verdade de uma imposição á ... das horas em que lhe pode planear voos e da duração dos mesmos.*
- 1.3.4. *Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.*
- 1.3.5. *Com efeito, nos termos art.º 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, contudo, não lhe cabe, nem pode requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3*

do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, neste caso, a ...

- 1.3.6.** *Não pode o ... estipular e definir o número de dias que pode pernoitar fora, nem a duração do PSV (Período de Serviço de Voo) que lhe pode ser atribuído, nem requerer que o planeamento lhe seja atribuído de forma a que lhe atribua mais folgas, em detrimento e discriminação dos restantes trabalhadores, nem tao pouco que não lhe sejam aplicáveis as regras de descanso entre voos aplicáveis a todos os ...*
- 1.3.7.** *Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível de vera require-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.*
- 1.3.8.** *Uma vez corrigido o pedido, a ... irá pronunciar-se.*
- 1.3.9.** *Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo.*
- 1.3.10.** *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.*
- 1.3.11.** *Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de voo passíveis de serem realizadas.*

- 1.3.12.** *A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 4 dias uteis faria 4 voos de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período a consumiria uma media de 40 horas de voo, em conformidade com o seu pedido.*
- 1.3.13.** *Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de voo passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 8 ou 9 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.*
- 1.3.14.** *Com efeito, dadas as limitações regulamentares as horas de voo na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a voos de ida e volta, muito menos com PSV elevado como o que peticona, já que, só dessa forma (com estadias e night stops), a media semanal se mantem nas 15/20 horas de voo, podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de voo permitidas mensalmente.*
- 1.3.15.** *Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês. Ora, como e do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundaria numa ineficiência de recursos.*
- 1.3.16.** *Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um «horário flexível» implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.*

- 1.3.17.** *Com efeito, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da base para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas voadas, conforme já explanado - enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas voadas.*
- 1.3.18.** *Ora, ao exigir um máximo de cinco pernoitas fora por mês, tal significara que os restantes trabalhadores que irão operar estes voos, em substituição dos que beneficiam do "horário flexível" ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três voos noturnos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.*
- 1.3.19.** *Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios. Assim, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita e não consegue a empresa gerir uma operação aérea com limitações deste cariz, com trabalhadores impedidos de pernoitar fora da base e/ou afetos a voos de ida e volta com determinado tipo de PSV, conforme supra explanado.*
- 1.3.20.** *Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho em voos com PSV mais curta, nem prescindir das pernoitas fora da base, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de voos".*

- 1.4. Não consta do presente processo que o 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, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”
- 2.5. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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 do 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”.
- 2.6. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.7. 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 pelo trabalhador, 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 aquele trabalhador no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

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 pelo trabalhador 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, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 20 DE JUNHO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.