

## PARECER N.º 994/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 4760 - FH/2023

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.09.2023, 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 28.08.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Como *“... da ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal relativamente aos seus filhos menores, uma nascida a 12 de maio de 2018 e outro, nascido a 7 de fevereiro de 2015 e com efeitos a partir de 1 de novembro de 2023”*.

- 1.2.2. *Para tanto, declara: a) Que os menores identificados acima, vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente; b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade; c) Que o pai se encontra a exercer atividade profissional, trabalhando em regime de turnos, fins de semana e feriados e que não se encontra a gozar de faculdade idêntica.*
- 1.2.3. *A Requerente para efeitos do disposto no n.º 2 do art.56.º do Código do Trabalho e atenta às especificidades inerentes à atividade desempenhada e tendo ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário previsto no código do trabalho:*
- 1.2.4. *Todo e qualquer PSV atribuído deverá ser apenas nos dias úteis, não sendo planeado qualquer voo para os fins de semana e feriados.*
- 1.2.5. *Horário pretendido para a realização de voos: 00:00 de segunda feira às 00:00 de terça feira; 00:00 terça feira às 00:00 de quarta feira; 00:00 de quarta feira às 00:00 de quinta feira; 00:00 de quinta feira às de sexta feira; 00:00 de sexta feira às 00:00 de sábado. Todos estes dias terão de ser dias úteis.*
- 1.2.6. *A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois apesar de viver em comunhão com o pai dos menores, este desempenha um cargo onde tem funções com horários rotativos e aos fins de semana e feriados, incompatíveis com os horários escolares e não dispõe de outro tipo de familiares para os auxiliares nestes dias.*
- 1.2.7. *A Requerente para poder assegurar a estabilidade dos seus filhos até então aos fins de semana e feriados tem pedido folgas e feito muitas trocas de modo a garantir que tem quem fique com eles.*

- 1.2.8. *Assim sendo, o horário solicitado visa garantir a assistência necessária aos seus filhos menores”.*
- 1.3. Em 20.09.2023, a entidade empregadora respondeu á trabalhadora, fundamentando a sua recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Este pedido que reputa como de horário flexível, não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim de reorganização do tempo de trabalho.*
- 1.3.2. *Não é admissível que V. Exa. delimite o cumprimento da sua prestação a alguns dos dias, excluindo os fins de semana, uma vez que é à ..., enquanto sua entidade patronal, que a lei confere a faculdade de fixar não só o horário como o próprio horário flexível, no pressuposto, naturalmente, de que nisso não exceda manifestamente os limites económicos e sociais desse direito (art.º 334.º do Código Civil).*
- 1.3.3. *Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se dirá que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de voo.*
- 1.3.4. *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 classicamente 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 06.00h às 17.00h), ainda que concretizável por turnos.*

- 1.3.5.** *O regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.*
- 1.3.6.** *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.*
- 1.3.7.** *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.*
- 1.3.8.** *Com efeito, num dia normal, os ... do quadro ..., podem realizar até quatro (4) “legs”, isto é, quatro voos de ida e volta, podendo a última “leg” implicar pernoita fora da base.*
- 1.3.9.** *Ora, caso se verificasse irregularidade operacional e um dos voos sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de voo de V. Exa. se prolongasse para além das 00h00 de sábado, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir — independentemente de o voo em falta implicar pernoita ou não.*

- 1.3.10. *Ou seja, a ... ver-se-ia forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último voo implicasse pernoita, mas também caso o seu período de voo se prolongasse para além das 00h00 de sábado, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação.*
- 1.3.11. *Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) cinquenta e oito (58) ...s em regime de horário de amamentação/aleitação e (ii) sessenta e dois (62) "horários flexíveis", com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos voos para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com um número superior de voos —, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de voos no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de voos pelos ...s.*
- 1.3.12. *Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um "horário flexível" como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 voos por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela ....*
- 1.3.13. *Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixaria de ser elegível para a quase totalidade dos 600 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ..., conseguiria encontrar um substituto de V. Exa., atento o reduzido número de recursos humanos disponíveis — i. é, ...s.*
- 1.3.14. *Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 00h00 de sábado e as 00h00 de 2ª Feira, em conformidade com as limitações supra explanadas, não dispondo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de voos.*

- 1.3.15.** *Por tudo quanto se expôs, conclui-se que a prestação de atividade por V. Ex<sup>a</sup>. nos termos e horários definidos pela ... assenta numa exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.*
- 1.3.16.** *Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços da ..., as especificidades da atividade da aviação comercial impossibilitam o deferimento do “horário flexível” que foi requerido, sem que tal compromettesse irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.*
- 1.3.17.** *Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como “horário flexível”, se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Exa. intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos”.*
- 1.4.** Em 23.09.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, com efeitos, a partir de 01.11.2023, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## **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. No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5. 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”.
- 2.6. 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”.
- 2.7. 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”].
- 2.8. 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Salienta-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 24 DE OUTUBRO 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.**