

PARECER n.º 1130/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 5391 - FH/2023

I – OBJETO

- 1.1. Em 25.10.2023, 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 21.09.2023, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Como *“Assistente de Bordo, 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 (do n.º 1 do art. 56º), relativamente ao filho menor, nascido a 15 de Julho de 2022, e com efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2024.*

- 1.2.2.** *Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al b) do CT, declara: a) Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente; b) Que a signatária nunca usou desta faculdade; c) Que a signatária vai regressar ao trabalho no próximo dia 01 de Janeiro de 2024; d) Que se encontra a amamentar o menor; f) Que o outro progenitor, e trabalhador da ... , trabalha em regime de horário por turnos, atualmente no horário das 15h30 às 24h00, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.*
- 1.2.3.** *A Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:*
- 1.2.4.** *Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermedio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos: i) Apresentação a partir das 08h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00; ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00; iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 1700, nem o PSV ser superior a 11 horas; iv) Durante este período a tripulante não poderia ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência à Requerente e compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que, atento o facto de o pai trabalhar num regime de horário por turnos, atualmente com termo às 24h00, torna quase impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência diária ao menor, principalmente no período da tarde e noite, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro”.*

- 1.3. Em 16.10.2023, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, fundamentando a sua recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Nos termos do artigo 57.º, n.º 1, alínea b), i), do CT, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deverá apresentar declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação como requerente. Pelo que, solicita-se a V. Exa. que remeta à empresa documento comprovativo da composição do seu agregado familiar, sob pena de recusa liminar do pedido.*
- 1.3.2. *Deste modo, estando V. Exa. a gozar o regime de amamentação previsto no Regulamento de proteção da maternidade e paternidade (“RPMP”), publicado no BTE n2 13, de 08/04/2019, em 2013 e 2016, com a respetiva restrição de planeamento, não poderia solicitar a aplicação do regime do horário flexível, previsto nos artigos 56º.2 e seguintes do CT.*
- 1.3.3. *De facto, um mesmo pedido não pode ser qualificado de forma diferente e se seguir regimes jurídicos distintos - horário para amamentação ou horário flexível, consoante o enquadramento legal que o trabalhador decida fazer.*
- 1.3.4. *Sem prejuízo do exposto, sucede, ainda, que este pedido que reputa como de horário flexível, 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.*
- 1.3.5. *No entanto, não cabe ao trabalhador, nem pode o mesmo, 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, ou seja, neste caso, à ... , enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97.º do CT.

- 1.3.6.** *Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à aviação civil, o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de Assistente de Bordo, como e 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).*
- 1.3.7.** *V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ... , do RUPT, escalada para operar em determinado dia, um setor ou serie de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo decorrentes da legislação suprarreferida.*
- 1.3.8.** *Este 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.*
- 1.3.9.** *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.*
- 1.3.10.** *Ora, como e do conhecimento de V. Exa., o quadro de tripulantes 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 redundara numa ineficiência de recursos.

- 1.3.11.** *Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos voos estão em paring, ou seja, muitos dos voos de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita (ou estadia) fora da base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.*
- 1.3.12.** *Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se ve forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois tripulantes e não apenas a um.*
- 1.3.13.** *Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os tripulantes apenas podem efetuar três (3) 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 tripulantes não gastam plafond de horas voadas.*
- 1.3.14.** *O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que as trabalhadoras 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 ... , que já ascendem a mais de cinquenta (50) 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.*

- 1.3.15.** *Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) 42 (quarenta e dois) tripulantes em regime de horário de amamentação e (ii) 70 (setenta) 11horarios 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 tripulantes.*
- 1.3.16.** *Portanto, e em suma, a esta data, e expectável que, com a atribuição de um "horário flexível" como o requerido por V. Exa., não seja passível/ atribuir mais do que 1 a 2 voos par semana (au mesmo nenhum voo), o que e manifestamente ineficiente e prejudicial para a ... , pais terá um recurso altamente subaproveitado e ao qual terá de pagar o vencimento regular, com todos as custos inerentes.*
- 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. a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos".*
- 1.4.** Em 18.10.2023, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, 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 à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.5.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho e sem prejuízo do direito à dispensa para amamentação/aleitação, prevista nos artigos 47.º e 48.º do mesmo Código, o/a trabalhador/a 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.
- 2.6.** 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.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** Saliencia-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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, 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 E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**