

PARECER N.º 649/CITE/2024

**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 2754 - FH/2024**

I – OBJETO

- 1.1. Em 06.12.2023, 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 08.04.2023, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. “... a exercer funções de comandante da Frota A320, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário para o trabalhador com responsabilidades familiares de modo a acompanhar e a prestar assistência imprescindível, ate ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente às suas filhas menores, ... e ... nascidas a ... de 2007 e a ... de 2015, respetivamente.

- 1.2.2.** *Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al. b) do CT, declara: Que as menores supra identificadas vivem em comunhão de mesa e habitação com o Requerente em regime de guarda partilhada com troca semanal (conforme acordo de responsabilidades parentais).*
- 1.2.3.** *O Requerente, para efeitos do disposto no nº 2 do art. 56º do Código do Trabalho, e atento as especificidades inerentes a atividade desempenhada, pretende que lhe seja aplicado a seguinte restrição de horário laboral:*
- 1.2.4.** *Realizar períodos de serviços de voo ou atividades de instrução sem repouso intermedio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, nas duas semanas por mês, em que se encontra ao cuidado das menores, nos seguintes termos:*
- 1.2.5.** *Apresentação a partir das 8H45 e chegada a calços até às 14H30 por forma a poder deixar e buscar as filhas menores na escola.*
- 1.2.6.** *Durante este período o tripulante não pode ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência.*
- 1.2.7.** *Nas outras duas semanas por mês em que as menores não se encontram ao cuidado do Requerente, o mesmo, não possui qualquer tipo de restrição de horário, manifestando a sua disponibilidade para que as atividades de voo e de instrução lhe sejam programadas ao abrigo das FTL abdicando, para isso, dos descansos relativos a esta matéria, presente no Acordo de Empresa, por forma a facilitar e viabilizar o regime de horário flexível solicitado.*

- 1.2.8.** *Nos meses de férias escolares de julho e agosto a guarda partilhada passa a ser quinzenal, sendo que as menores se encontram ao cuidado do Requerente nas segundas quinzenas dos meses mencionados nos anos pares e vice-versa.*
- 1.2.9.** *Nas férias escolares de Natal, as menores ficam ao cuidado do requerente de forma alternada numa das seguintes opções; ou, do primeiro dia de férias escolares do mês até o dia 28 de dezembro, ou, do dia 28 de dezembro ate o primeiro dia de aulas do mês de janeiro seguinte.*
- 1.2.10.** *O Requerente e compelido a requerer esta modalidade de horário pois, não dispondo de qualquer apoio familiar, toma-se impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência às menores.*
- 1.2.11.** *Peço que este período se inicie o quanto antes, e se aplique até a minha folha mais nova fazer 12 anos em 22 de dezembro de 2027. Por forma a permitir uma organização mensal com a maior antecipação possível para a ..., o Requerente pode-se comprometer a enviar mensalmente um e-mail ao planeamento, especificando as suas necessidades específicas em sede de planeamento mensal, em data fixa a acordar.*
- 1.2.12.** *Mais se informa que as chefias de Frota correspondente e de Instrução já foram informadas da necessidade do Requerido via e-mail.*
- 1.3.** Em 28.14.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“As funções do serviço de voo, quer técnicas, quer de cabine (PNT, PNC), 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 regras e limitações muito próprias da aviação.*
- 1.3.2.** *Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou serie de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT), anexo ao Acordo de Empresa aplicável, escalados para operar em determinado dia um setor ou serie de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.*
- 1.3.3.** *O que V. Exa. vem requerer é um horário que desvirtua também a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções - serviço de voo.*
- 1.3.4.** *Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona. O que existe, atualmente, e agrava a dificuldade de gestão da operação de voo, são imposições da, CITE, cujos pedidos terão de ser obrigatoriamente aplicados/concedidos ate decisão judicial em contrário.*
- 1.3.5.** *Ademais, as margens muito curtas solicitadas implicariam o não cumprimento dos tempos de trabalho para os quais e contratado e remunerado, não cumprimento com as exigências do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.6.** *Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido. Sem conceder, a atividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos tripulantes, quer técnicos, quer de cabine, 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis.*
- 1.3.7.** *Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos voados, sendo que um trabalhador somente pode, a cada sete dias, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29). Se efetuarem três voos noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois voos que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um voo pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h);*
- 1.3.8.** *Há limite de plafond de horas voadas, sendo que apenas podem voar 60h a cada mês (block time), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas voadas, por forma a não exceder esses limites;*
- 1.3.9.** *Cada trabalhador tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.*
- 1.3.10.** *As limitações legais impostas a atividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de voo e tipos de serviço de voo, inclusivamente a rotatividade de folgas.*

1.3.11. *Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos trabalhadores com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na aviação comercial impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa; e é imprescindível na atividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e tipo de voos e, conseqüentemente, rotatividade de folgas”.*

1.4. Não consta do presente processo que o requerente tenha apresentado 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.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.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 pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que 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, nomeadamente, no que respeita aos horários de todos os trabalhadores, 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 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 e todos os outros que anteriormente requereram o horário flexível, possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

- 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 5 DE JUNHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.