

PARECER N.º 838/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 3738 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 05.07.2024, 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 05.05.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. Como *"Assistente de Bordo, vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente à filha menor, ..., nascida a ... de 2020 e com efeitos a partir de 01 de Agosto de 2024.*
 - 1.2.2. *Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, ai b) do CT, declara: a) Que a menor supra identificada vive em comunhão de mesa e habitação com o Requerente, em regime de residência alternada acordada entre o Requerente e a progenitora; b) Que nunca usou desta faculdade; c) Que tem mais 1 (uma) filha menor, com*



8 anos de idade, fruto de outra relação anterior, que reside no Porto; d) Que a outra progenitora, é igualmente assistente de bordo na ..., trabalha a tempo integral com igual regime de horário de trabalho e com diversas ausências e estadias semanais, não estando inibida ou impedida totalmente de exercer o poder paternal;

- 1.2.3.** *O 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 de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos: Apresentação a partir das 6h00 de 2ª feira e chegada a calços no máximo até às 15h00 de 6ª feira;*
- 1.2.5.** *O pedido de horário flexível nesta modalidade permitirá à ... dispor integralmente do Requerente, dentro dos limites legais, nos dias em que este se encontra disponível para trabalhar, perturbando assim, o menos possível a operação de voo e permitindo ao Requerente fazer voos noturnos e estadias, o que não seria possível se este limitasse diariamente o horário de trabalho, caso em que só lhe seria permitido fazer idas e voltas, com acentuada perda de retribuição.*
- 1.2.6.** *O Requerente é compelido a requerer esta modalidade de horário, uma vez que a mãe trabalha a tempo integral, em igual regime de horário de trabalho, o que implica diversas ausências e estadias semanais, tornando muito difícil prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor e à sua outra filha, também menor, que reside no Porto, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro”.*
- 1.3.** Em 25.06.2024, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

 - 1.3.1.** *“Em primeiro lugar, o pedido formulado por V. Exa. não cumpre com os requisitos legais exigidos para um pedido de horário flexível de trabalhador com*

responsabilidades familiares e os respetivos procedimentos para autorização, conforme enunciados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho;

- 1.3.2.** *De acordo com os artigos acima indicados, entende-se 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, devendo continuar a cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal.*
- 1.3.3.** *O pedido formulado por V. Ex., designado como sendo de horário flexível, não cumpre o previsto nas referidas disposições do Código do Trabalho, na medida em que se trata de um pedido de horário fixo que é exigido à empresa.*
- 1.3.4.** *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, a empresa, enquanto titular do poder de direção previsto no artigo 97.º do CT.*
- 1.3.5.** *Deste modo, ao V. Exa. impor à empresa um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir voos para os quais tem formação específica, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não cumpre os requisitos legais.*
- 1.3.6.** *Note que as funções de tripulante, quer técnico, 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.*
- 1.3.7.** *Os horários dos trabalhadores da empresa com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. 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 série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de voo.*
- 1.3.8.** *O que V. Exa. vem requerer é, como a empresa não pode deixar de notar, na realidade, um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções — serviço de*



voo - limitando a sua prestação de trabalho a voos diurnos, sem pernoita, e, ainda, com fixação de folgas — o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de voo existentes na operação

- 1.3.9.** *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 até decisão judicial.*
- 1.3.10.** *Assim, não poderá a empresa, conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a atividade prosseguida pela empresa.*
- 1.3.11.** *Com efeito, a atividade prosseguida pela empresa, 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.*
- 1.3.12.** *(i) O número mínimo legal de tripulantes para ser possível operar cada tipo de avião; (ii) o plafond de horas voadas, que no caso dos tripulantes de cabine (PNC — Pessoal Navegante de Cabine) é de 73h em mês de 30 dias e 75h26 em mês de 31 dias (block time, isto é, horas estritamente voadas, desde que o avião sai de calços até que chega a calços no aeroporto de destino), conforme cláusula 14 do RRRGS anexo ao AE SNPVAC/..., publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 7 de 22/02/2024 — pelo que as estadias (pernoitas fora da base) são utilizadas precisamente para diluir as horas voarias, por forma a não exceder esses limites; (iii) Limite a períodos noturnos voados, sendo que um tripulante (PNC ou PNT) somente pode, a cada sete dias, efetuar três voos que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29), e se efetuarem dois 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 5h59), conforme cláusula 27 do RUPT anexo ao AE SNPVAC/...; (iv) Folgas - a cada sete dias de trabalho cada tripulante tem de gozar 48h ininterruptas de folga na sua base, sem prejuízo das rotações de longo curso que pela sua duração e natureza o não permitam, devendo até ao final de cada trimestre ter gozado o mínimo de 13 folgas semanais. Cada tripulante terá direito a uma folga ao sábado e domingo a cada seis semanas de trabalho, tudo conforme cláusula 20ª do RUPT anexo ao Acordo de Empresa SNPVAC/...

- 1.3.13.** *Ora, as limitações legais impostas à 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, não se coadunando com restrições horárias excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de voos e durante o qual, obrigatoriamente, a empresa tem de rotativamente atribuir folgas a todos os tripulantes).*
- 1.3.14.** *É imprescindível na atividade prosseguida pela empresa a rotatividade de horários e de folgas.*
- 1.3.15.** *De facto, a amplitude de turnos existentes na organização do serviço de voo da ... constitui uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a atribuição do pedido de horário em causa.*
- 1.3.16.** *Não é despiciendo referir, aqui chegados, que a ... faculta a todos os tripulantes o acesso prioritário/creche que funciona 24h, todos os dias do ano, precisamente pelas vicissitudes presentes no sector da aviação, como forma de ajudar na conciliação da vida profissional e familiar”.*
- 1.4.** Em 28.06.2024, o 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 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.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** 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.

- 2.11.** 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.
- 2.12.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que é o facto de o trabalhador, no seu requerimento inicial, não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, bem como, no caso “*sub judice*” referir expressamente qual a disponibilidade para pernoitas, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2.** O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV – A CITE informa que:

- 4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
- 4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
- 4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO
CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES
PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**