

## **PARECER N.º 98/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro e respetivas alterações.

**Processo n.º 58-FH/2022**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 03.01.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de Piloto.

**1.2.** Por carta datada de 18.12.2021, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos transcritos da tradução efetuada pela entidade empregadora:

*“No seguimento do anterior pedido recusado, e uma vez que a minha situação familiar se mantém, vinha por este meio fazer um novo pedido que espero que vá mais ao encontro da disponibilidade da empresa. Assim, uma vez que as condições de pai da menor ..., com quem vivo em comunhão de habitação, se mantêm, venho por este meio requerer trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, como previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigo 56.º).*

*Proponho o seguinte horário, a vigorar durante 1 mês e 17 dias (entre 1 janeiro de 2022 e 17 fevereiro de 2022), de segunda-feira a sexta-feira, das 05:00 às 00h10 do dia seguinte, sendo o sábado e o domingo para descanso semanal.*

*Apesar de solicitar não pernoitar fora da base, em especial as pernoitas fora do país, fica aberta a exceção para a deslocação e estadia para a realização do simulador.”*

**1.3.** Por carta datada de 21.12.2021, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 18 dezembro de 2021, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, entre as 05H00 e as 00h10, sem pernoitas.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., por se entender que o mesmo não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais.*

*Com efeito, as funções de tripulante quer técnico quer de cabine, (PNT, PNC) não são desempenhadas de acordo com um “horário de trabalho” nos termos definidos na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da aviação (nomeadamente AE e ...).*

*Deste modo, e considerando as vicissitudes presentes na aviação comercial, os pedidos de horário flexível dificilmente cabem, na íntegra, naquilo que é a normal atividade de um tripulante da aviação comercial.*

*Aliás, liminarmente (sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos tripulantes com as suas responsabilidades familiares – como aliás sempre tem feito), deve ser entendido e assumido pela empresa que o disposto no Artigo 56º do Código do Trabalho não é aplicável ao pessoal navegante, por inexistência jurídica do objeto do direito conferido: horário flexível.*

*Efetivamente, na Lei nacional e na regulamentação internacional e comunitária sobre períodos de trabalho e respetivos limites e períodos de repouso, o conceito de “horário de trabalho” para o pessoal navegante é inexistente.*

*Quando no Código do Trabalho se confere direito a horário flexível, esse direito assenta necessariamente no conceito de horário de trabalho que consta dos artigos 200º e seguintes do mesmo Código. Porém, esses conceitos e regulamentação não têm qualquer correspondência nem aplicabilidade ao trabalho prestado pelo pessoal navegante.*

*Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação. (...)*

**1.4.** Por carta datada de 22.12.2021, o trabalhador apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*ASSUNTO: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho | Processo n.º .../.../.../2021*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência da vossa pronúncia quanto ao pedido de prestação de trabalho em horário flexível venho, muito respeitosamente e no prazo de cinco dias de que legalmente disponho nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação acerca dos argumentos por vós apresentados no sentido da recusa do pedido de prestação de horário flexível.*

*Efetivamente, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos de idade, 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 flexível, podendo o direito ser exercido por ambos os progenitores, tendo o legislador com norma sob apreciação pretendido assegurar o exercício de direitos com tutela constitucional, a saber, o direito a direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto no artigo 59.º n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa.*

*É, pois, dever do empregador assegurar a implementação de um horário flexível ao trabalhador que o requeira e que, concomitantemente, preencha os requisitos para o efeito, garantindo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares e, no caso concreto, às responsabilidades paternofiliais.*

*Ora, a importância jusfundamental dos direitos que o regime especial do horário flexível pretende tutelar não se compatibiliza com a sua mera aplicação a situações de horário de trabalho fixo, pois tal interpretação introduziria uma diferenciação injustificada, irrazoável e não fundamentada entre trabalhadores com horário fixo e trabalhadores com horário por turnos.*

*Assim, tendo presente o escopo do regime especial de horário flexível – proteção da família e garantia da (possível) conciliação familiar, o legislador foi perentório na determinação das causas válidas de recusa de implementação do regime flexível, de entre as quais fez constar a organização do trabalho por turnos por entender que também os trabalhadores que laboram por turnos podem e devem gozar de proteção familiar e de beneficiar da possibilidade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades parentais.*

*De facto, no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, o legislador previu taxativamente os possíveis fundamentos de recusa. Assim, admite-se que o pedido de trabalho flexível seja recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*Não estou olvidado das acrescidas dificuldades de implementação deste regime quando o trabalho esteja organizado por turnos, mas estou também consciente de que a suposta dificuldade acrescida não consubstancia fundamento suficiente de recusa. Pelo contrário, para que o empregador possa recusar o trabalho flexível é necessário que demonstre a existência ou de exigência imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador pela sua indispensabilidade.*

*Ora, a ... não logrou demonstrar exigências imperiosas de funcionamento que obstem a implementação do trabalho flexível ou a indispensabilidade e conseqüente impossibilidade de substituição do trabalhador. Pelo contrário, bastou-se pela alegação de que o regime de horário flexível não é aplicável a pessoal navegante.*

*E não logrou demonstrar tais evidências por as mesmas inexistirem.*

*Efetivamente, tendo presente a concreta indicação dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador, do concreto horário de trabalho (das 05h00 às 00h10 do dia seguinte, sendo o sábado e o domingo para descanso semanal) a tenta a premência das responsabilidades familiares, não vemos como pode a ... arguir uma qualquer impossibilidade de deferir o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou impossibilidade de substituição por indispensabilidade.*

*Atendendo aos voos operados pela ..., não se afigura impossível a prestação de trabalho em horário flexível dentro do hiato temporal indicado. A título meramente exemplificativo, não posso deixar de referir que dos voos existentes na semana de 06.12.2021 a 12.12.2021 (Conf. Figura 1), dentro da janela horária indicada, sempre poderia operar do seguinte modo:*

*- Deslocação em DHC, no voo ..., com partida do ... às 08h00 e chegada a ... às 09h00*

*Voos operáveis:*

*- ... chegando a novamente a ... às 16h.*

- ... chegando a novamente a ... às 16h25.
- ... chegando a novamente a ... às 15h10.
- ... chegando a novamente a ... às 16h10.
- Deslocação em ... no voo ..., com partida de ... às 18h.

Assim sendo, e inexistindo quaisquer motivos válidos que impeçam a fixação do horário do trabalhador de acordo como regime especial de horário flexível, de que é demonstrativa a falta de invocação peça ... de qualquer razão de facto que o justifique, deverá o horário flexível ser atribuído nos termos anteriormente requeridos.

Factual, pragmática e concretamente inexistente qualquer razão que justifique a não atribuição do regime de horário flexível, por o mesmo – nos termos requeridos – ser exequível sem prejuízo para a empresa e sem dificuldades acrescidas de implementação.

A recusa da empresa afigura-se, assim, injustificada. Ademais, revela, acima de tudo, um tratamento discriminatório perante o pessoal navegante sem fundamento legítimo razoável, porquanto retrata um tratamento preferencial dos demais trabalhadores da empresa não tripulantes em detrimento do pessoal navegante, concedendo aos primeiros a possibilidade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares e recusando aos segundos essa mesma possibilidade sem fundamento jurídico e fatural que o justifique, afrontando assim o princípio constitucional da igualdade e a proibição da discriminação.

A circunstância de o trabalho do pessoal navegante se organizar por turnos não é, não devia ser e não pode ser circunstância bastante para liminarmente excluir a possibilidade de atribuição do regime de horário flexível. A inexistência de um horário fixo de trabalho não pressupõe e inexistência total e absoluta de um qualquer horário de trabalho. Pelo contrário, afirmar que o pessoal navegante não tem um horário de trabalho é não interpretar o disposto no artigo 200º, nº1 do Código do Trabalho em que se prevê 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”. Ora, ainda que as horas de início e termo do período normal de trabalho não sejam fixas, o horário de trabalho existe e é fixado no momento em que os turnos são distribuídos.

Acresce que em momento algum o legislador fez depender a atribuição do horário flexível à existência de um horário fixo de trabalho, atenta a previsão do artigo 56º, nº1 e nº2 do Código do Trabalho. Não o fez porquanto o imperativo constitucional consagrado no artigo de 59º, nº1 da Constituição da República Portuguesa de promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e as responsabilidades parentais não se restringe aos empregadores de trabalhadores com horário fixo.

O empregador, independentemente da função ou do modo de organização do trabalho, deve proporcionar aos trabalhadores 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 aos trabalhadores essa mesma conciliação, nos termos, do artigo 127º, nº2 do Código do Trabalho.

Em suma:

*Tratando-se de um direito constitucionalmente consagrado cujo correlativo dever impende sobre qualquer entidade empregadora sem discriminação da categoria profissional, da atividade profissional ou do modo de organização do trabalho;*

*Não sendo a organização por turnos uma circunstância necessariamente impeditiva da fixação de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares e parentais acrescidas;*

*Não existindo quaisquer motivos válidos organizacionais que impeçam a atribuição do horário flexível nos termos anteriormente requeridos;*

*Não tendo sido alegadas quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indispensabilidade do trabalhador e sua impossível substituição, por inexistir fundamento fáctico para tal;*

*E, sabendo que “tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal”;*

*Não poderá deixar de se entender que a ... deverá deferir o pedido anteriormente feito e proceder à fixação do horário de trabalho nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, dentro da janela horária indicada no requerimento apresentado, dando cumprimento ao imperativo constitucional de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, mas, acima de tudo, dando cumprimento ao fundamento último do regime de horário flexível – permitir o exercício das responsabilidades parentais, potenciar o norma e regular contacto com os filhos, assegurar a presença dos progenitores ao longo do desenvolvimento dos filhos e garantir que aqueles tenham condições para prestar os cuidados e a atenção que uma criança até os 12 anos necessita.*

*(...)*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia

(TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis

e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele

em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, o trabalhador solicita a prorrogação de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, até 17.02.2022, um horário compreendido entre as 05:00 às 00h10 do dia seguinte, sendo o sábado e o domingo dias de descanso semanal, a fim de acompanhar e prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de 12 anos de idade.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando (1) que o pedido apresentado não consubstancia um pedido de horário flexível; e (2) a inaplicabilidade do horário flexível ao pessoal navegante, porquanto o regime de horário flexível não é compaginável com as vicissitudes presentes na aviação comercial e em virtude da inexistência jurídica do direito conferido.

**2.29.** Começamos por referir, que ao contrário do que defende o empregador, entendemos que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT 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”.

**2.32.** Por sua vez, 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”.

**2.33.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.34.** Quer isto dizer que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.35.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.36.** No mesmo sentido, se pronunciou o Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, em Acórdão proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.37.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

**2.38.** Nesta senda se pronunciou o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**2.39.** Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**2.40.** E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.41.** Assim, face ao acima referido, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.42.** Sucede, porém, que a argumentação da entidade empregadora é apresentada de forma genérica e conclusiva sem, contudo, lograr demonstrar os seus fundamentos, mormente quais as normas legais que afastam o regime de horário flexível para tais profissionais.

**2.43.** Neste sentido, apenas nos resta concluir que o regime de horário flexível é naturalmente aplicável à trabalhadora e que o trabalhador não apresentou argumentos que permitam concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, tal como exige o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.44.** Quanto ao alegado desequilíbrio e imparcialidade da escala para os/as demais trabalhadores/as, cumpre esclarecer que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.45.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**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 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE FEVEREIRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**