

## PARECER N.º 178/CITE/2022

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

**Processo n.º 647-FH/2022**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 25.02.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ....

**1.2.** Por correio eletrónico de 27.01.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos transcritos da tradução efetuada pela entidade empregadora:

“( ... )

*..., ..., residente na Rua (...), nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho considerando que tem uma filha menor, de 1 ano e 8 meses (nascida em 11 de maio 2020), L., vem requerer que lhe seja atribuído flexibilidade de horário, pelo período de 1 ano, a partir de março de 2022.*

*Para tanto declara:*

- a) Que a menor identificada no parágrafo anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
- b) Que o outro progenitor, ..., que é consultor, não trabalha a tempo parcial ao abrigo do regime previsto para a parentalidade.*

*Ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, a modalidade de trabalho em horário flexível ora requerida será de indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, nomeadamente,*

- a) No período de 2.ª a 6.ª feira, início a partir das 15h00 e termo até às 24h00, sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado.*
- b) Aos sábados, domingos e feriados início a partir das 09h00 da manhã e termo até às 24h00, sendo certo que o que se pretende salvaguardar, nestes dias em que o colégio da menor se encontra*

*encerrado, é que um dos progenitores esteja disponível para exercer as inerentes responsabilidades parentais.*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, devido à especificidade da sua atividade enquanto ..., e porque o outro progenitor não tem horários regulares e fixos, já que trabalha em regime de prestação de serviços, torna-se impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a filha menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita suprir a ausência de um ou outro membro do agregado familiar.*

*Assim sendo, considerando que o infantário da menor abre às 07h30 da manhã e encerra às 19h00 da tarde e que no mínimo é necessário que um dos progenitores esteja disponível para levar a menor à escola e para a ir buscar, requer-se a V. Exas. que tenham em consideração tal facto, na atribuição do horário.*

*Face ao exposto e considerando que a modalidade de flexi roster encontra-se prevista pela empresa agradeço que V. Exas. tenham em atenção a presente situação e defiram o presente pedido, ficando naturalmente à disposição para prestar qualquer esclarecimento que seja necessário ou acordar diretamente com V. Exas. outro horário que seja compatível com as minhas responsabilidades familiares e com a atividade que exerço (...)*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 16.02.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme tradução junta.

*“Cara ...,*

*Tendo em consideração o seu pedido de trabalho:*

*(...)*

*E após análise conduzida pela nossa equipa operacional, concluímos que não é possível neste momento para a (...) acomodar o seu pedido. Esta decisão foi determinada por fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa de natureza estritamente operacional.*

*Em particular, considerando a natureza operacional da atividade da (...), as limitações que solicitou implicariam, na prática, uma redução do tempo de trabalho, mas sem uma redução da remuneração básica mensal, pois haveria menos voos que poderia operar e a empresa poderia não ter outra atividade a atribuir.*

*Isto deve-se ao facto, da base do ... ser de pequena dimensão, e ao número de voos operados a partir ... Neste sentido, a implementação de qualquer escala individual tem o potencial adicional de afectar seriamente a estabilidade e o bom funcionamento dos horários de trabalho dos outros colaboradores da*

*base, uma vez que se torna extremamente difícil assegurar uma distribuição equilibrada dos voos e dos serviços de assistência – especificamente no que diz respeito à distribuição dos turnos da manhã e da tarde.*

*Como sabe, a distribuição não equitativa dos turnos tem repercussões directas nos níveis de fadiga e desempenho dos trabalhadores, o que no sector da aviação civil poderá ter consequências particularmente graves. Sendo a optimização feita por base, introduzir restrições à elaboração de escalas reduz o número de potenciais escalas que o otimizador pode produzir para cada base, caso em que a solução “óptima” acaba por ser uma escala de menor qualidade do que aquela que poderia ser produzida se o otimizador tivesse maior liberdade. O impacto direto disto é uma qualidade inferior das escalas da ...*

*Além disso, a (...) não dispõe dos meios necessários para a produção automatizada e informatizada de escalas de voo individual, o que só é potencialmente alcançável através de manuseamento manual. No entanto, a manipulação de horários de voo é novamente susceptível de afectar negativamente a qualidade das escalas de voo devido à maior probabilidade de ocorrência de erros na sua produção. Numa companhia aérea, a segurança de todos, a mobilidade livre e atempada dos passageiros é de valor primordial, e isto só pode ser alcançado quando existe uma escala de voo cuidadosa e altamente controlada – o que se torna impossível quando há uma intervenção manual excessiva.*

*Além disso, erros nas escalas dos voos conduzem frequentemente à necessidade de efectuar alterações imprevistas a serviços previamente programados, causando mais uma vez instabilidade não só ao nível do planeamento e qualidade de vida dos colaboradores em geral, mas afectando também a possibilidade de planeamento financeiro adequado, uma vez que, como sabe, cada serviço de voo dá origem a diferentes pagamentos variáveis nos termos dos contratos de trabalho em vigor (que representam uma parte muito significativa dos rendimentos totais dos colaboradores).*

*A variação dos horários de voo (vg, sazonalidade, variação da procura nos dias de semana, pico da procura, horas de início e fim do serviço de voo) também determina os serviços disponíveis para a tripulação de cabine operar. Por este motivo, nem sempre haverá horário de voos com as limitações que solicitou, e para que possa operar voos com os limites que propôs teria, por sua vez, um impacto nos horários dos outros membros da tripulação de cabine.*

*Como sabe, a (...) tem aceite restrições à organização do horário de trabalho, que consiste, resumidamente, no seguinte: (i) limitações relativamente à hora de início; ou (ii) limitações relativamente à hora de fim; ou (iii) trabalho em escalas opostas (quando ambos os pais trabalham para (...)) como tripulação de cabine).*

*Contudo, a empresa não é obrigada a aceitar essas restrições, mas elas estão a ser aceites, apesar dos seus grandes custos para a empresa e para os outros membros da tripulação, com vista a facilitar ao colaborador a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.*

*De facto, em todos os casos, os dados mostram uma redução significativa do tempo de trabalho (horas de serviço e horas de bloco) da tripulação de cabine, apesar de todos eles, assim como você, serem colaboradores a tempo inteiro e continuarem a receber como tal o salário base anual conforme acordado no Acordo de Empresa em vigor.*

*Os dados já disponíveis mostram que o tempo de trabalho da tripulação de cabine com as restrições mencionadas é geralmente inferior ao tempo de trabalho da tripulação de cabine a tempo parcial a operar a 50% (2 semanas de trabalho a 2 semanas de folga) e cujo vencimento anual é metade da remuneração básica anual de uma tripulação de cabine a tempo inteiro.*

*Com as restrições de disponibilidade, tanto em relação à hora de início como à hora de termo do horário, como solicitou, haverá uma maior redução no número de voos disponíveis que pode operar, e que por isso teriam de ser operados por outros membros da tripulação de cabine (contratando novos membros, o que por si só representa custos adicionais para a companhia).*

*Isso significa que, com tais restrições, proporciona menos horas de Bloco e menos horas de serviço do que uma tripulação de Cabine a operar a tempo inteiro (FRV122), sem restrições, menos horas de bloco ou horas de serviço do que um colaborador a tempo parcial com 50% e ainda menos horas de bloco ou horas de serviço do que uma tripulação de cabine com restrições, o que não só é inaceitável como também imoral.*

*Tendo em conta o que precede, não só o seu pedido carece de fundamentos legais, mas mesmo que o fizesse, também põe em causa os requisitos da operação da empresa.*

*No entanto, reiteramos que, como sabe, a (...) tem outras alternativas que podem facilitar a organização da vida pessoal dos colaboradores, nomeadamente através da modalidade de contrato a tempo parcial ou optando por uma das seguintes restrições de escala:*

*Opção 1*

*Formação na basse*

*Sem escalas a começar antes das 8h da manhã locais*

*Sem estadias nocturnas*

*Máximo 8h de trabalho diárias (excluindo o dia da operação)*

*Sem escalas de assistência*

Opção 2

*Formação na base*

*Sem escalas a começar após as 20h da noite locais (excluindo o dia da operação)*

*Sem estadias nocturnas*

*Máximo 8h de trabalho diárias (excluindo o dia da operação)*

*Sem escalas de assistência*

Opção 3

*Trabalho em escalas opostas – apenas se se tratar de um casal (um trabalha na escala de manhã, outro na de noite)*

*Formação na base*

*Sem escalas de assistência*

*Aguardo o seu contacto, e espero que as opções acima mencionadas ajudem numa melhor conciliação entre a sua vida familiar e as suas obrigações profissionais (...)*

**1.4.** Por correio eletrónico de 21.02.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, conforme tradução junta pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

*“Caro ...*

*Obrigado pela sua resposta.*

*Uma vez que a vossa decisão foi "tomada com base em fundamentos imperativos do funcionamento da empresa de natureza estritamente operacional", gostaria de obter mais esclarecimentos sobre este assunto.*

*Mencionou que oferecer o horário solicitado teria repercussões que levariam a pôr “em causa os requisitos superiores do funcionamento da empresa” que, considerando as possibilidades dentro do horário, não parecem razoáveis.*

*O meu pedido permite-me voos de turno tardio, que existem todos os dias e, portanto, permitir-me-ia trabalhar todos os dias do mês. Há sempre turnos tardios, independentemente da sazonalidade, do dia da semana e dos picos de procura.*

*Menciona que os dados disponíveis mostram que “o tempo de trabalho da tripulação de cabine com as restrições mencionadas é normalmente inferior a uma tripulação de cabine a tempo parcial a operar 50%”, não tenho acesso a tais dados, contudo essa comparação não parece ser exacta no meu caso específico.*

*Por exemplo, durante Outubro, Novembro e Dezembro houve pelo menos 231 voos que eu poderia ter efectuado, o que nunca implicaria trabalhar menos do que um colega a tempo parcial.*

*Sobre a questão da produção automatizada ou informatizada de horários de voo individual, esse processo é feito em rede e existem e sempre existiram restrições de horários por várias razões, o que significa que pode e é feito. Existe inclusive uma ferramenta de licitação pessoal de horários específicos, aberta a toda a tripulação de cabine, tornando possível melhorar a produção automatizada das escalas de voo.*

*Além disso, e relativamente aos fundamentos jurídicos, menciona que o pedido de horário flexível implicaria uma “redução das horas de trabalho sem redução do pagamento de base mensal”*

*De acordo com a lei portuguesa, sempre que é concedido um benefício a um colaborador, isso significa que esse indivíduo tem circunstâncias diferentes. O termo para tal é discriminação positiva que é definida como “quando se dá tratamento preferencial a pessoas com uma característica protegida e não devido à sua aptidão”. É exactamente o que acontece no meu caso.*

*Obrigado pelo vosso apoio e espero realmente que possamos resolver isto o mais rapidamente*

## **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/a 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>

**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

---

<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)  
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

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 pedido formulado, a trabalhadora solicita, pelo período de 1 ano, a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 15h e as 24h de 2.ª a 6.ª feira e, entre as 9h e as 24h aos sábados, domingos e feriados, a fim de prestar assistência à sua filha de 1 ano e 8 meses, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora vem alegar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

**2.29.** No que concerne à intenção de recusa, que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável,

deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.30.** Ora, alvitados os argumentos apresentados pela empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que os mesmos são insuficientes para demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Em rigor, a entidade empregadora limitou-se a alegar de forma genérica e conclusiva os seus argumentos, nomeadamente que a atribuição do horário solicitado à trabalhadora implicaria, na prática, uma redução do tempo de trabalho, uma vez que existiriam menos voos que a trabalhadora poderia operar, referindo que é isso que tem acontecido com todos/as os/as trabalhadores/as a quem foi atribuído horário flexível, sem demonstrar, concreta e objetivamente como se chega a tais conclusões.

**2.32.** De facto, era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, não se revela possível atribuir o horário solicitado de forma a que ela possa cumprir o seu período normal de trabalho, nomeadamente indicando os voos/turnos praticados pelos/as seus/suas trabalhadores/as, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno/voo e quais os turnos/voos em concreto que a trabalhadora requerente deixaria de poder realizar em virtude da atribuição do horário flexível solicitado, bem como, quais os turnos/voos que deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos existentes e disponíveis.

**2.33.** Quanto ao alegado relativamente à distribuição equitativa dos turnos por todos/as os/as 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.

**2.34.** 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**