

## PARECER N.º 221/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º CITE-FH/806/2022**

### I – OBJETO

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **11 de março de 2022**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., que desenvolve a atividade profissional de “...”.

**1.2.** O pedido de parecer prévio vem acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, a intenção de recusa da empregadora e apreciação do trabalhador à intenção de recusa, e foi igualmente remetido por carta registada com aviso de receção no dia 14 de março de 2022.

**1.3.** A trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **10 de fevereiro de 2022**, nos seguintes termos:

“Solicito novamente a prestação de trabalho em horário flexível nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

Para os devidos efeitos, e no cumprimento do ponto 1 do artigo 57º declaro o seguinte:

Pretendo a partir do mês de Março prestar o trabalho em regime de horário flexível, por um período de um ano.

Para tal declaro que a minha filha, ..., de 8 anos de idade, vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação.

O horário flexível, neste caso, ao abrigo do artigo 56º, ponto 2 e considerando o ponto 3 do mesmo artigo, que, em sede de planeamento, a escala mensal seja constituída por ... de ida e volta e, sempre que possível, em regime de equidade com os colegas, as folgas me sejam atribuídas aos fins de semana.

Relembro que existe o parecer 474/CITE/2017, que junto em anexo, onde a CITE manifesta a recusa da pretensão por parte da ... de não atribuir o horário ao trabalhador.”

**1.4.** A entidade empregadora, por comunicação eletrónica datada de **3 de março de 2021**, respondeu ao trabalhador, manifestando a **intenção de recusar seu pedido** nos seguintes termos:



“Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que, a partir de Março de 2022, e pelo período de um ano, não lhe fossem atribuídos ... que implicassem pernoita e que, sempre que possível, as folgas lhe fossem atribuídas aos fins de semana.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57º, n.º 2 do CT, manifestar a intenção de recusa do mesmo, por se entender, (i) que este não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, e (ii) que a aceitação do horário flexível por si concretamente pedido poria em crise o regular funcionamento da operação de ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa).

Desde logo, a intenção manifestada por V. Exa. de se colocar fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana não tem cabimento ao abrigo do regime de trabalho em horário flexível já que, de acordo com as disposições legais aplicáveis, V. Exa. apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não já assim os dias de descanso semanal, que são sempre definidos pelo empregador.

Com efeito, tendo V. Exa. requerido um horário flexível apenas constituído por ... de ida e volta, de 2ª a 6ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, tal significa que V. Exa. se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins—de-semana e em situação de beneficiário exclusivo — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário com folgas fixas, o que necessariamente não pode ser aceite pela ...

Por outro lado, 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 a regras próprias da ...

Na prática, se a empresa aceitasse atribuir-lhe apenas ... de ida e volta, tal redundaria na impossibilidade de V. Exa. trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 ... de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período de tempo V. Exa. consumiria uma média de 30/35 horas de ... Desta forma, ao fim de duas semanas, V. Exa. teria esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, pelo que apenas trabalharia 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Atendendo a que na ..., num universo de 1218 ... e ..., aproximadamente 965 têm filhos menores de 12 anos, a atribuição de um horário tal como o que foi solicitado por V. Exa. a todos eles, redundaria no completo entorpecimento da operação de ..., já que rapidamente a empresa deixaria de ter ... e ... disponíveis para ...

Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... e ... não estejam limitados a ... de ida e volta, já que só desta forma (com estadias e *nighthstops*), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo esta semana ser repetida ao longo de 4 semanas do mês

sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente (atingindo-se, em vez dos 10 dias, aproximadamente 16 a 20 dias de trabalho no mês).

Acresce que, caso a ... lhe concedesse o horário que pretende, V. Exa. ficaria de igual forma limitado no que respeita às nomeações do serviço de assistências já que, sempre que V. Exa. se encontrasse de assistência planeada e um colega com um ... com pernoita não pudesse comparecer, a nomeação não seria possível, dada a restrição. No limite, esta situação conduziria a que também as assistências tivessem que ser excluídas do planeamento de V. Exa..

Note que o número de ... e ... ao serviço da ... se encontra, como é expectável, dimensionado para uma média de dias de trabalho mensal correspondente a 15/20 horas de ... por semana. Assim, caso todos os 965 ... e ... com filhos menores de 12 anos decidissem, neste momento, que apenas fariam ... de ida e volta, a empresa simplesmente não teria forma de continuar a operar.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... 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.”

**1.5.** O trabalhador veio responder à intenção de recusa, no dia **4 de março de 2022**, contrariando no essencial a argumentação expandida pela entidade empregadora na intenção de recusa, nos termos que melhor transcrevemos:

“No passado dia 10 de Fevereiro de 2022 efetuei um pedido de prestação de trabalho em horário flexível, que reproduzo em seguida um excerto, no qual sublinho o seguinte texto, relevante para a minha apreciação:

O horário flexível, neste caso, ao abrigo do artigoº 56º, ponto 2 e considerando o ponto 3 do mesmo artigo, que, em sede de planeamento, a escala mensal seja constituído por ... de ida e volta e, sempre que possível, em regime de equidade com os colegas, as folgas me sejam atribuídos aos fins de semana.

A forma do pedido de horário flexível, explanado neste parágrafo serve precisamente para adequar os termos da lei à operação da empresa, nos termos do art.º 9, ponto 1 do Código Civil.

Posso, no entanto, se a empresa assim o desejar, fixar horas de início e fim para a prestação de trabalho. Considero, no entanto, ser esta a forma mais fácil para o departamento de planeamento me atribuir o pretendido sem ter que limitar a prestação de trabalho a determinadas rotações que se incluam dentro de horários fixos.

Referem V Exas. que a atribuição do horário flexível (...) “poria em crise o regular funcionamento da operação de ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), “sem, no entanto, explicar como.

Levando em consideração que a ... tem mais de uma centena de ... ida e volta por dia, não compreendo como é que a atribuição de 1 ... a 1 ..., num

total de 15 a 20 ... por mês, num universo de milhares, poderá colocar em causa a operação da empresa.

Formulam na vossa missiva que, em abstrato, e utilizando os números referidos por V. Exas., se 965 ... com filhos menores de 12 anos, efetuassem um pedido semelhante ao meu, "(...)tal redundaria no completo entorpecimento da operação de ... (...)". Ora, como facilmente se depreende, tal resulta apenas de uma hipótese e não de uma demonstração da impossibilidade. Tanto assim é, que existem ... que se enquadram dentro desse grupo preferem estadias e/ou *nightstop* sem detrimento de idas e voltas seja porque moram longe, seja porque a dinâmica familiar assim o exige, seja por outra razão qualquer.

Aliás, cumpre-me aqui também dizer, que a ... não tem levado em linha de conta esses 965 ... (nem os restantes), nem procurado conciliar a vida profissional com a vida familiar, pois teve a oportunidade (e optou por não a implementar) de adquirir um módulo de ..., em vigor em muitas outras ..., que permite aos seus ... manifestar as suas preferências e o planeamento, de forma automática, tenta ir ao encontro das suas necessidades.

É certo que nem todos iriam ficar sempre satisfeitos, mas tal ferramenta poderia ter sido integrada no sistema recentemente adquirido, pois faz parte de um módulo opcional comercializado pela empresa ..., e com isso reduzir significativamente o absentismo, que é um grande problema na ..., precisamente porque não há tentativa de ir de encontro às necessidades dos seus trabalhadores.

Recordo que a ... chegou a fazer um questionário aos seus ... no ... sobre essas mesmas preferências e nunca utilizou esses dados para efetuar os planeamentos, pelo menos no meu caso e nos casos que tenho conhecimento.

Quanto ao número de horas de ...:

Confesso que fiquei algo confuso com a argumentação de horas de .../dias de trabalho.

Tendo em conta que a produtividade se mede em horas de ... por ..., sendo as companhias low-cost um exemplo disso, e a própria CEO, numa declaração recente, pretende adequar os salários à produtividade, não compreendo como é que um tripulante, que se predispõe a voar mais horas de ..., possa ser penalizado.

Se as horas de ... terão que ser ... de qualquer maneira e no mesmo formato (idas e volta), sendo as mesmas efetuadas por um ... em 10 dias ou por outro em 20 não é igual? Tendo em conta a sazonalidade da operação da ... deveria ser um objetivo esgotar as 90 horas lei permitidas por AE/mês (100hrs pela lei) no verão ..., atribuindo o máximo de idas e volta a quem assim o deseje, para no inverno ter menos dias de ocupação. É assim que as low-cost fazem, aproximando o número de horas voadas por tripulante ao máximo legal. Tal significa menos custos, menos perdiems, menos trocas de ..., logo menos atrasos, e mais flexibilidade no planeamento pois mais facilmente se atribuem as folgas obrigatórias.

Não percebo como é que o critério são dias de ocupação, conforme referida na V/missiva.

Também não é obrigatório que apenas trabalharia 10 dias por mês. Para atingir as 35 horas/semanais teria que voar todos os dias 3h30x2, durante os 5 dias.

A título de exemplo, e em abstrato, se só fizesse ... ida e volta, resultaria em cerca de 18h20/semana, e se fosse ..., resultaria em 26h40/semana, o que resultaria em mais dias de ocupação/mês.

Quanto às assistências:

Como podem no excerto do pedido reproduzido na primeira página desta carta, e o sublinhado o pedido de idas e voltas é apenas em sede de planeamento. Apesar de que, desde 2012, não me recordar de ter sido chamado de assistência para fazer uma estadia, compreendo perfeitamente que é limitativo ter um ... de assistência que só poderá fazer idas e voltas.

Como tal a V preocupação não se aplica.

Quanto aos fins de semana:

Chamo a vossa atenção para o sublinhado no início da carta. Não quero obter privilégios em detrimento de outros colegas. Quero apenas que se apliquem os critérios de equidade, pois, desde o início do ano até ao fim de Março tive 3 fins de semana em sede de planeamento, mas no fim de 2021 era apenas atribuído 1 fim de semana de 8 em 8 semanas (fora férias), o que prejudica seriamente a vida familiar.

Relativamente apenas a poder escolher as horas de início e fim do período normal de trabalho, convido a ler os acórdãos do STJ 3582/19.OT8LSB.L1.S1 e o acórdão do TRP 2731/20.OT8MAI.P1 que têm uma leitura diferente da indicada na V/ missiva.”

**1.6.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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**.

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.



**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”*.

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT 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**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** 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 exequível 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.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida

profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a partir do mês de março e por um período de um ano, em razão da necessidade de prestar assistência à filha, com 8 anos de idade, com quem declarou viver em regime de comunhão de mesa e habitação.

**2.36.** Solicita, para o efeito, *que em sede de planeamento, a escala mensal seja constituída por ... de ida e volta, sem pernoitas, e, sempre que possível, em regime de equidade com os demais colegas, as folgas sejam atribuídas aos fins de semana.*

**2.37.** Esclarece a entidade empregadora, na intenção de recusa, que “as funções de ... quer técnico quer de ..., (..., ...) 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 a regras próprias da ...”

**2.38.** Segundo entendemos, embora não coincida nos seus precisos termos com o tradicional horário de trabalho, a organização dos tempos de trabalho do pessoal que desempenha as funções de ... quer técnico quer de ..., (..., ...) depende de uma escala de serviço da qual constam ou devem constar, pelo menos, os períodos de duração diária e semanal do trabalho prestado, elaborada segundo as ditas regras próprias da ...

**2.39.** A entidade empregadora não esclarece as regras (ainda que sejam próprias da ...) a que se encontra sujeita a elaboração das escalas de serviço.

**2.40.** Posto que, e ainda que a organização dos tempos de trabalho seja concretizada em função das sobreditas ..., não temos razões para as excluir da aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, até porque a elaboração de tais escalas de serviço obedecerá a regras e critérios que poderão e deverão contemplar as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida profissional, conforme dispõe o artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do

Trabalho.

**2.41.** Neste contexto, entendemos que o pedido do trabalhador aqui requerente se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.42.** A entidade empregadora refere que o pedido apresentado pelo trabalhador não configura um horário flexível, nos respetivos termos legais, considerando designadamente que os dias de descanso semanal devem ser definidos pelo empregador, e que tendo o trabalhador “(...) requerido um horário flexível apenas constituído por ... de ida e volta, de 2ª a 6ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, tal significa que (...) se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e em situação de beneficiário exclusivo — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário com folgas fixas (...)”.

**2.43.** Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “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.**”

**2.44.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que « (...) 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.**”

**2.45.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, sublinhando aliás que relativamente às folgas semanais solicita o mesmo, e cremos que com razoabilidade, que “(...) sempre que possível, em regime de equidade com os demais colegas,

as folgas sejam atribuídas aos fins de semana.”

**2.46.** Acresce ainda que os/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana não podem, por esse simples facto, e com referência ao direito de conciliação da vida familiar com a vida profissional, ser discriminados/as relativamente aos trabalhadores/as cuja atividade profissional abrange apenas os dias úteis, de 2ª a 6ª feira, e portanto, em sede de flexibilidade de horário, não necessitam de escolher o dia ou dias de descanso semanal.

**2.47.** Soçobra, por isso, nesta parte a argumentação da entidade empregadora.

**2.48.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.49.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador aqui requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.50.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.51.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.



**2.52.** Analisada a intenção de recusa da entidade empregadora, e no que se refere às exigências imperiosas que obstam à atribuição do horário flexível, sintetizamos as seguintes:

a) as funções de ... quer técnico quer de ..., (... , ...) 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 a regras próprias da ...

b) se a empresa aceitasse atribuir ao trabalhador requerente apenas ... de ida e volta, sem pernoitas, tal redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

c) atendendo a que na ..., num universo de 1218 ... e ..., aproximadamente 965 têm filhos menores de 12 anos, a atribuição do horário tal solicitado levaria a um completo entorpecimento da operação de ..., já que rapidamente a empresa deixaria de ter ... e ... disponíveis para ...

f) dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... e ... não estejam limitados a ... de ida e volta, já que só desta forma (com estadias e nighthstops), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo esta semana ser repetida ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente (atingindo-se, em vez dos 10 dias, aproximadamente 16 a 20 dias de trabalho no mês).

g) acresce que, caso a ... concedesse o horário pretendido, o trabalhador requerente ficaria de igual forma limitado no que respeita às nomeações do serviço de assistências já que sempre que se encontrasse de assistência planeada e um colega com um ... com pernoita não pudesse comparecer, a nomeação não seria possível, dada a restrição. No limite, esta situação conduziria a que também as assistências tivessem que ser excluídas do planeamento do trabalhador requerente.

h) O número de ... e ... ao serviço da ... encontra-se dimensionado para uma média de dias de trabalho mensal correspondente a 15/20 horas de ... por semana. Assim, caso todos os 965 ... e ... com filhos menores de 12 anos decidissem, neste momento, que apenas fariam ... de ida e volta, a empresa simplesmente não teria forma de continuar a operar.

**2.53.** Assim sintetizadas as motivações da intenção de recusa, constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir o trabalhador requerente, obstem à atribuição do horário flexível.

**2.54.** A entidade empregadora menciona, repetidas vezes, a existência de limitações regulamentares, regras e exigências específicas da ... que não concretiza, não sendo, por isso, possível concluir que tais regras, em concreto, se sobreponham às exigências subjacentes à conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

**2.55.** Menciona p. ex que “se a empresa aceitasse atribuir ao trabalhador requerente apenas ... de ida e volta, sem pernoitas, tal redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.” Ora, desconhece esta Comissão quais são os dias de trabalho necessários de prestar num mês, ou o número de máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

**2.56.** Ora, a falta de concretização de tais circunstâncias objetivas, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em **hipóteses abstratamente consideradas**, que se prendem sobretudo com **opções de gestão de recursos humanos** que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.57.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.58.** Sublinhe-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses

dos/as empregadores/as.

**2.59.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 proteção da parentalidade.

**2.60.** E note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.61.** Não colhe, por isso, também o argumento de “(...) num universo de 1218 ... e ..., aproximadamente 965 têm filhos menores de 12 anos, a atribuição do horário tal solicitado levaria a um completo entorpecimento da operação de ..., já que rapidamente a empresa deixaria de ter ... e ... disponíveis para ...”

**2.62.** Com efeito, também os/as trabalhadores/as que têm uma atividade profissional cujo período normal de trabalho se possa estender a todos os dias da semana não podem ser discriminados relativamente aos/às trabalhadores/as que tendo uma situação profissional idêntica, apresentam uma situação familiar, ou uma situação económica ou uma condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.63.** Acresce que, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.64.** E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer nº 710/CITE/2017)

**2.65.** Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

**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 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**