

## PARECER Nº 915/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 4836-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 02.12.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ... - ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por correio electrónico, em 04.11.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Ex.mos Senhores,*

*..., ..., residente em ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho considerando que tem uma filha menor, ..., vem requerer que lhe seja atribuído flexibilidade de horário, pelo período de 5 ano, a partir de novembro 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 gerente no restaurante, 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, no período de 2.ª feira a 6.ª feira, início a partir das 05.00h da manhã e termo até à 17.30h sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado, aos sábados, domingos e feriados início a partir das 05.00h da manhã e termo até às 14.00h, sendo certo que o que se pretende salvaguardar nos dias de sábado, domingo e feriados onde o colégio da menor se encontra naturalmente encerrado é que um dos progenitores esteja disponível para exercer as inerentes responsabilidades parentais.*

*Ou seja, aos sábados, domingos e feriados terá sempre de existir um intervalo de pelo menos duas horas entre o check-out e o início de trabalho do outro progenitor que nestes dias começa a trabalhar as 15.00h, pois apenas tal poderá possibilitar*

*a compatibilização da vida profissional com a vida pessoal, acautelando as operações da empresa (atualmente os voos existentes cumprem os horários indicados), minimizando as questões de gestão doméstica com o impacto operacional que tal pode causar.*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, como é do conhecimento da empresa, um dos progenitores tem a profissão de ..., e outro progenitor que trabalha com os horários flexíveis tendo 1 filha menor, torna-se impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a mesma, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita suprir a ausência do outro membro do agregado familiar.*

*Assim sendo, considerando que o infantário da menor abre às 07.00h da manhã e encerra às 18.30h 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 ... 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.*

*Pede deferimento.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 24.11.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Novo pedido de horário*

*Exma. Colega,*

*A ... rececionou novo pedido de horário, nos termos do qual solicita, a partir de novembro de 2022, a aplicação das seguintes restrições à organização do seu horário de trabalho, na ...:*

- Entre 2ª e 6ª feira o seu horário não deve ter início antes das 5h00 nem terminar após as 17h30*
- Aos sábados, domingos e feriados o seu horário de trabalho não deve ter início antes das 5h00 nem terminar após as 14h00*
- Aos sábados, domingos e feriados deve um intervalo de pelo menos 2 horas entre o ... de um progenitor e o início de trabalho de outro progenitor, que não é colaborador da ..., e nesses dias, segundo refere, começa a trabalhar às 15h00.*

*Tendo a atividade de ..., o seu horário de trabalho, como sabe, está organizado em escalas mensais, por turnos, dependendo da organização e horários dos voos, pelo que o seu horário de trabalho varia ao longo do mês, podendo incluir trabalho noturno, como também trabalho aos sábados, domingos e feriados, tendo em conta o planeamento dos voos, que não é fixo e varia com frequência.*

*Ora, com o devido respeito, o seu pedido não constitui pedido de horário “flexível”, uma vez que pretende estabelecer limitações quanto aos períodos de “disponibilidade” dentro do qual a ... pode contar com os seus serviços.*

*Por outro lado, considerando a própria natureza da atividade da ..., as limitações por si solicitadas implicariam, na prática, uma redução do respetivo tempo de trabalho - uma vez que implicariam uma redução do número de voos que poderia operar, por comparação com os trabalhadores sem as limitações solicitadas -, mas sem redução da sua retribuição base mensal, o que a ... não tem de aceitar.*

*Com efeito, em primeiro lugar, se a ... aplicasse as restrições por si solicitadas isso significaria, desde logo, a eliminação de uma percentagem de voos que poderia operar. A título exemplificativo, nos meses de novembro e dezembro de 2022, em face das restrições solicitadas, estaria à partida indisponível para operar cerca de 54% dos voos planeados (pairings).*

*Sucedem que para cumprir as regras de Flight Time Limitations e de Fatigues Risk Management System, os pairings que lhe poderiam ser atribuídos seria na realidade menor, além do que haveria ainda que atender aos demais colaboradores com restrições à organização do respetivo horário.*

*Recordamos que, atualmente, na ... se encontram ao serviço 78 ..., dos quais 18 (isto é, cerca de 23% do quadro de pessoal) têm em vigor restrições à organização dos seus horários de trabalho, por motivo de proteção da parentalidade.*

*Por outro lado, e apesar de os pairings serem atribuídos primeiro aos ... com restrições de horário, em relação a estes verifica-se uma redução do respetivo tempo de trabalho, por comparação com ... sem restrições, conforme é evidenciado, a título exemplificativo, pelos quadros infra (últimos 12 meses):*

[IMAGEM]

*Ou seja, menos 49 horas de trabalho, num período de referência de 12 meses, o que inviabiliza, por si, o regime de horário flexível, pois o trabalhador deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas (art. 56 n.º 4 do CT).*

*Em relação ao seu pedido as diferenças de tempo de trabalho seriam ainda maiores, pois solicita restrições quer quanto à hora de início quer quanto à hora de termo do seu serviço, sobretudo aos sábados, domingos e feriados.*

*Adicionalmente, as escalas de serviço precisam de ser equilibradas, considerando também os períodos de voo/escala e de descanso dos restantes ..., e devido ao número de colaboradores com restrições, as escalas não têm sido tão equilibradas quanto poderiam e deveriam ser, o que aliás tem resultado num aumento do número de casos de ... que reportam fadiga e que, por isso, não podem voar, além de queixas por parte daqueles que têm feito os setores mais longos.*

*Esta situação gerou inclusive um pedido da Comissão de Trabalhadores, em 16.07.2020, à ... para terminar com todas as restrições à organização das escalas, incluindo de ... que beneficiam do regime específico da amamentação.*

*Por último, após a escala mensal ser publicada, a ... não pode garantir que a mesma se manterá inalterada durante o seu período de vigência, por razões de alterações de escala operacionais, e como sabe essas alterações são relativamente frequentes.*

*Tal significa que a ... poderá, com frequência, não conseguir assegurar-lhe voos ou serviços dentro do período que solicita, o que no limite poderia resultar na sua dispensa do serviço, mas mantendo a ... a obrigação de lhe pagar a retribuição.*

*E, sendo dispensada do serviço, poderá não ser possível a sua substituição, ou a sua substituição atempada, resultando em cancelamento ou atraso de voo, sendo os prejuízos potencialmente muito elevados. Ainda que improvável, trata-se de um cenário possível, pois já aconteceu em relação a outros trabalhadores.*

*Alertamos que, em caso de cancelamento de voo o passageiro poderá optar pelo reembolso, voo alternativa ou voo de regresso, tendo ainda direito a assistência no aeroporto (Regulamento (CE) n.º 261/2004).*

*Em caso de atraso de 3h ou mais na chegada ao destino final, que não seja devido a circunstâncias excecionais, o passageiro tem direito a uma indemnização de €250,00, de €400,00 ou de €600,00, dependendo da distância do voo (Regulamento (CE) n.º 261/2004).*

*Um único atraso de 3h num voo realizado com um ..., lotado (186 passageiros), um dos tipos de avião colocado na ..., pode resultar num prejuízo de €46.500,00 [=186\*€250,00], ou mais, para a ..., considerando o Regulamento (CE) n.º 261/2004.*

*Em face do exposto, é, pois, intenção desta empresa recusar o seu pedido, mais se informando ainda que, querendo, se poderá pronunciar sobre a presente comunicação no prazo de 5 dias.*

*Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Em 30.11.2022, via correio electrónico, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do nº 4 do art. 57º do CT*

Ex.ma Senhora,

*Tendo recebido a intenção de recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 4 do art. 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:*

*Requero que me fosse atribuído horário flexível, nos seguintes moldes:*

*“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, no período de 2.ª feira a 6.ª feira, início a partir das 05.00h da manhã e termo até à 17.30h sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado, aos sábados, domingos e feriados início a partir das 05.00h da manhã e termo até às 14.00h, sendo certo que o que se pretende salvaguardar nos dias de sábado, domingo e feriados onde o colégio da menor se encontra naturalmente encerrado é que um dos progenitores esteja disponível para exercer as inerentes responsabilidades parentais.”*

*Ou seja, limitei-me, em conformidade com o conteúdo do art. 56º do Código do Trabalho a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade.*

*Cabe à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação aeronáutica aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.*

*A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.*

*Mal se compreende, por isso, a V. argumentação em apreciação.*

*Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviço de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tem qualquer acolhimento o que ali vem defendido.*

*Ora, o horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir, sob certos limites, o seu horário de trabalho.*

*Por conseguinte, a definição dada pela empresa para a horário flexível não é exata, pois, salvo melhor entendimento, o trabalho por turnos não se mostra impeditivo ou requisito negativo na obtenção de um horário flexível.*

*Além disso, referem que o pedido de horário flexível implicaria uma "redução das horas de trabalho sem redução do pagamento de base mensal". Mas, pela lei portuguesa, sempre que um benefício é dado a um empregado, significa que um indivíduo tem circunstâncias diferentes. É exatamente isso que acontece no meu caso. E, como é do conhecimento de V. Exas., dentro dos horários por mim solicitados existem inúmeros voos que posso operar. Digo mesmo que, se o horário for bem construído, opero as mesmas horas de trabalho que um trabalhador que não pretenda o horário flexível.*

*O alcance do meu pedido são os horários de entrada e saída, e não o número de horas trabalhadas, como, respeitosamente, a empresa julga (mal) neste caso.*

*No que concerne aos pairings atribuídos, e como bem referem V. Exas, estes são primeiramente atribuídos às pessoas com restrições de horários. Cabe voltar a referir que dentro das horas que me proponho desenvolver atividade, pode-me ser alocado qualquer conjunto de voos.*

*Respeitosamente também referimos que a fadiga não é exclusiva de trabalhadores a tempo integral. Apenas é resultante dos horários pesados praticados por V. Exas e que não permitiram a conjugação da minha vida profissional e particular, impelindo-me a fazer este pedido.*

*Finalmente, a última razão dada para não permitir o meu pedido de lista flexível - possível cancelamento de voos - não justifica, em circunstância alguma, a rejeição do pedido, pois não se vislumbra qualquernexo de causalidade entre os dois fatores. A ser esse o caso, esta modalidade (horário flexível) não poderia ter suporte legal.*

*Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ..., de modo a permitir o exercício do 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.*

*Sendo certo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional.*

*Com os melhores cumprimentos."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 05h00 – 17h30, de segunda a sexta-feira, e aos sábados, domingos e feriados na amplitude 05h00 – 14h00, pelo período de 5 anos.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando, por um lado, que o mesmo não constitui um pedido de horário flexível uma vez que pretende estabelecer limitações quanto aos períodos de disponibilidade dentro dos quais aquela entidade pode contar com a prestação de trabalho da requerente.

**3.3.** Efectivamente, a jurisprudência não tem sido unânime quanto à questão.

Assim, e em sentido contrário àquele defendido pela entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção,*

*estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)."*

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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.”*

Ainda neste mesmo sentido, referiu o Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, que *“Um horário flexível permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos - artigo 56º nº1 do Código do Trabalho -, sendo nosso entendimento que uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.”*

**3.4.** Ora, a limitação à disponibilidade da trabalhadora na prestação de trabalho é inerente ao próprio regime de horário flexível, constante do art.º 56º, do Código do Trabalho, cujo número 2 refere que se entende por horário flexível *“aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”*, representando assim um desvio ao princípio da determinação do horário de trabalho pelo empregador, nos termos do art.º 212º, nº1, do Código do Trabalho. Tal desvio justifica-se em função das necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou que, independentemente da idade, sejam portadores de deficiência ou doença crónica.

Por outro lado, ainda que seja o trabalhador a escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não deixa de ser o empregador a elaborar o concreto horário de trabalho a ser observado, nos termos do art.º 56º, nºs 3 e 4, do Código do Trabalho. Pelo que solicitando a trabalhadora a prestação de trabalho numa amplitude de 12 horas e 30 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, bem como uma amplitude de 9 horas diárias, aos sábados, domingos e feriados, conclui-se que a entidade empregadora tem margem bastante para elaborar o horário de trabalho a ser observado pela trabalhadora, em conformidade com o disposto no art.º 56º, nºs 3 e 4 do Código do Trabalho.

**3.5.** Feito este enquadramento, cumpre avaliar se, no caso *sub judice*, se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável, que validamente fundamentem a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível por esta solicitada.

Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.º 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.6.** E nesta sede alega a entidade empregadora que a concessão do horário flexível solicitado resultaria, quer na redução do respectivo tempo de trabalho mas mantendo a retribuição base mensal, resultante da indisponibilidade para operar parte dos voos (cerca de 54% dos voos planeados, a título exemplificativo nos meses de Novembro e Dezembro de 2022), quer na maior penosidade da prestação de trabalho dos restantes ..., atendendo ainda a que na ... laboram 78 ..., dos quais 18 (23% do total de trabalhadores) têm em vigor restrições à elaboração dos horários de trabalho por motivo de protecção na parentalidade.

**3.7.** Nos termos do art.º 56º, n.º4, do Código do Trabalho, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Ora, atendendo a que a entidade empregadora dispõe, em consonância com o pedido da trabalhadora, de uma amplitude diária de 12 horas e 30 minutos de segunda a sexta-feira, bem como de uma amplitude diária de 9 horas aos sábados, domingos e feriados, dentro da qual pode afetar a trabalhadora aos vários voos que se realizem dentro daqueles limites (que, ainda assim, representam quase metade da totalidade dos voos mensais planeados), ficou por demonstrar tal incumprimento do período normal de trabalho semanal.

Também as exigências imperiosas que podem validamente fundamentar a recusa do horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares *“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 respectivo quadro de pessoal.*”, conforme referido pelo acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes.

**3.8.** Tal cenário não se confunde, todavia, com aquele em que, no âmbito de uma empresa ou estabelecimento, se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho. Para estes casos de colisão de direitos nos termos do art.º 335º, do Código Civil, conforme entendimento pacífico desta Comissão, e para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em causa.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**