

PARECER N.º 979/CITE/2023

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 CITE-FH/4851/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, por correio eletrónico de **29 de setembro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. O pedido da trabalhadora datado de **01 de setembro de 2023** foi elaborado nos seguintes termos:

“(...) nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, relativamente à sua filha menor (...), nascida a 4 de Agosto de 2020 cf. cópia de assento de nascimento que se anexa (...), e com efeitos a partir de 1 de Novembro de 2023.

Para tanto, e cf. art.º. 57º, nº 1, al b) do CT, declara:

- a) Que a menor supra identificada, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que a signatária ainda não usou nunca desta faculdade;
- c) Que o outro progenitor, não trabalha a tempo parcial, não está a gozar qualquer licença parental, nem está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;

Mais declara que já gozou a licença parental inicial e complementar.

A Requerente, para efeitos do disposto no nº 2 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário:

- i) realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), ou de ... (só uma noite de estadia);
- ii) Folgas fixas aos sábados e domingos;
- iii) Sem qualquer restrição na hora de início ou termo do serviço de (...)

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido uma cópia do assento de nascimento da menor.

1.4. Por correio eletrónico, em **13 de setembro de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, considerando que o mesmo poria em crise o regular funcionamento da operação de ... (e, assim, o funcionamento do negócio core da empresa), nos seguintes termos:

“(…)

1. O horário requerido

i. Realizar Períodos de ... sem repouso intermédio (idas e voltas) ou só de uma noite (...);

ii. Folgas ao fim-de-semana.

Refere que vive em comunhão de mesa e habitação com a menor, mas não prova.

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, note que as funções de ..., quer ..., 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 regras e limitações muito próprias da

Os horários dos trabalhadores da ... com a categoria de V. Exa. são, como é do seu conhecimento, definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores. Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de

Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos. Aos ... não são aplicáveis os conceitos de horário de trabalho, nem de período normal de trabalho diário ou mensal.

O que V. Exa. vem requerer é, como a ... não pode deixar de notar, na realidade, um horário que desvirtua a concreta organização de tempos de trabalho existente na área em que desempenha as suas funções — serviço de ... - limitando a sua prestação de trabalho a ... praticamente sem pernoita, e, ainda, com fixação de folgas — o que é manifestamente incompatível com a rotatividade de tipos de serviço de ... existentes na operação

Reforçamos que não existe na sua área laboral uma organização de tempos de trabalho conforme a que peticiona. Tanto que assim é, que o programa informático adquirido e utilizado pela ... para planeamentos de ... não consegue elaborar planeamentos nestes moldes, os mesmos teriam de ser feitos manualmente (isto é, exige-se à ... o alocar um trabalhador só para elaborar planeamentos de ... manualmente).

Assim, não poderá a ... conceder a V. Exa o horário pretendido, porquanto este não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável a V. Exa. nos termos previstos no RUPT, bem como é manifestamente incompatível com a actividade prosseguida pela

Com efeito, a actividade prosseguida pela ... exige a prestação de trabalho por parte dos ..., quer ..., quer de ..., 24h por dia, 365 dias no ano, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas, pelo que o regime da rotatividade de horários é essencial na concreta organização dos tempos de trabalho, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, cumprindo sempre as exigências legais aplicáveis (legislação especial aplicável ao Pessoal Móvel da ... — ... e AE ..., no caso de V. Exa.). Exigências legais que muito limitam a elaboração de planeamentos e gestão de tripulações:

- Como V. Exa. bem sabe, há limite a períodos noturnos ..., sendo que um ... somente pode, a cada sete dias, efectuar três ... que abarquem período noturno (entre as 23h e as 6h29) - período que V. Exa. pretende excluir por completo dos seus planeamentos. Se efectuarem três noturnos em sete dias, terão, obrigatoriamente, que folgar entre eles, e, ainda, se dois ... que abarquem período noturno forem consecutivos, somente um ... pode abarcar, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano (entre as 2h e as 6h):
- Há limite de plafond de horas ..., sendo que apenas podem ... 80h a cada mês (...), e as estadias são utilizadas precisamente para diluir as horas ..., por forma a não exceder esses limites;
- Cada ... tem, obrigatoriamente, de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho.

Ora, as limitações legais impostas à actividade prosseguida pela ... não permitem outra organização dos tempos de trabalho que não a da rotatividade de tempos de ... e tipos de serviço de ..., não se coadunando com restrições horárias excluam na totalidade períodos noturnos e pernoitas, nem tampouco que exijam a fixação de folgas (menos ainda ao fim-de-semana, período com maior frequência de ... e durante o qual, obrigatoriamente, a ... tem de rotativamente atribuir folgas a todos os ...).

Ademais, a grande maioria dos ... no horário que peticiona está organizada em ... (agrupamento de ...), sendo que o mesmo ... não faz somente a ida e volta, mas sim as três legs (três ..., portanto), pernoitando fora, não sendo possível à empresa a sua desagregação. E se é certo que existem ... «soltos», em regime de ida e volta, no horário que peticiona, também é um facto que não é possível atribuí-los somente a V. Exa. À data de hoje a ... tem, por força de pareceres CITE, 71 ... com restrições aos planeamentos nestes moldes, que apelidam de «horário flexível», além de 47 ... em regime de amamentação, ao abrigo do Protocolo negociado com o sindicato do sector - não podemos olvidar que em cada momento a ... tem ... em regime de amamentação — sendo que este é um período que exige especial protecção e foi alvo de negociação colectiva, existindo regulamentação na matéria a cumprir; sendo que também V. Exa. já usufruiu desse regime.

Assim, tendo em conta as limitações supramencionadas, sugere a ... chegar a acordo com V. Exa., admitindo restrições ao planeamento conforme o que peticiona, idas e voltas e ..., uma vez que não limita o horário destes ..., portanto, existindo ... atribuíveis coincidentes com o que peticiona, mas sem a fixação de folgas, pois a fixação de folgas é o ponto que desvirtua fortemente a organização dos tempos de trabalho que se impõe à

Assim, não obstante, a ... ser forçada a manifestar a intenção de recusa ao presente pedido, estando a correr o respectivo prazo legal, pode V. Exa a

qualquer momento solicitar redação de acordo para restrição ao planeamento mensal de ... que preveja a limitação a ... de idas e voltas e ... (só uma noite fora da ...).

Ou seja, é impossível à ... compatibilizar a fixação de folgas ao fim-de-semana com a obrigatoriedade de atribuir folgas aos fins-de-semana a cada ... em cada sete semanas de ..., bem como assegurar a maior frequência de ... existentes nestas faixas diárias/horárias; sendo que a fixação de folgas impacta ainda com os ... a atribuir nos restantes dias, por conta dos tempos de repouso, de transição, entre outras regras aplicáveis ao sector.

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 ...comercial 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; e é imprescindível na actividade prosseguida pela ... a rotatividade de horários e de folgas. (...)"

1.5. No dia 25 de setembro de 2023, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Requeri que me fosse atribuído horário flexível nos seguintes moldes: i) realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), ou de ... (só uma noite de estadia); ii) Folgas fixas aos sábados e domingos; iii) Sem qualquer restrição na hora de início ou termo do serviço de

Mais informei a empresa que era compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, o Pai, trabalhador na área do ..., também tem horários irregulares, o que dificulta a conformidade do trabalho com o apoio à vida familiar tornando-se imperioso assegurar o acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, não dispondo, com especial relevo aos fins de semana, de qualquer apoio familiar ou outro.

Vem agora a empresa alegar que só me poderá facultar horário flexível relativamente à ais i) e iii), indeferindo o pedido no que tange á atribuição de folgas fixas aos sábados e domingos, uma das situações em que expressamente referi que, o pai, por ser trabalhador da área do ... (...) estava impossibilitado de prestar apoio á menor, e não dispondo o agregado de ninguém que os possa substituir.

Muito estranho aliás, a fundamentação invocada para não atribuir as folgas fixas ao sábado e ao domingo, pois, existem já diversas situações em que a empresa o está a aplicar em situações de flexibilidade de horário, quiçá com condições mais restritivas do que aquelas que a Requerente agora solicitou, nomeadamente no que respeita à inexistência de limitações na entrada e saída do serviço de ... ("al. iii) sem qualquer restrição na hora de início ou termo do serviço de ...").

De facto, 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, cabendo 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, dispondo por isso de um largo número de ... para me atribuir, incluindo o de pernita de uma noite.

Na realidade, existem dezenas de ... só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma ..., será mais compensador evitar, sempre que possível, ... com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel.

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. Sendo, inequivocamente, compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável aos ... de

O alegado sobre trabalho noturno, plafond de horas ... e a obrigatoriedade de cada ... ter de folgar ao sábado e domingo a cada sete semanas de trabalho, em nada colide com o pedido da Requerente.

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um ..., será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas. Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33 do ..., temos que considerar 95h de ..., ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o ..., preparado para o ..., começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal ; e 55h num período de semana em termos de ... , período de tempo desde a apresentação de um ... no ... para executar um ... ou séries de ..., sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da ..., uma vez completado o último daqueles.

Ora, o aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.

Até porque,

As exigências imperiosas a que o legislador se refere não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal (no caso em apreço, com a atribuição dos planeamentos).

Tal como entende ..., (in “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca RED, 2018):

“Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.

Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, n.º 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). “

Permito-me por último sublinhar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02J03/2017, disponível em www.dcsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para” um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho”, não abrangendo, portanto, o setor da ..., estar-se-ia a dar tutela a

uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um horário tradicional” , como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na ...é inconcebível usufruí-la ‘em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada” (art. 47º, nº3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um

....

Ademais, como se fixou no Ac. do STJ de 10/12/2022, proferido no processo nº ... (4 Secção),

“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”

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 ..., 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. (...)”

1.6. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo 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 profissional 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. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, 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/a 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha, nascida a 4 de Agosto de 2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação propondo que lhe seja aplicado o seguinte horário:

- i) realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), ou de ... (só uma noite de estadia);
- ii) Folgas fixas aos sábados e domingos;
- iii) Sem qualquer restrição na hora de início ou termo do serviço de (...)"

2.35. A entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora essencialmente porque considera que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da ...(designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, que, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

2.36. Porém, note-se que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, bem como uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de ..., impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade

empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregadora proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis à ... possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

2.37. Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, no processo nº ... , de 11.07.2019 “[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”.

2.38. Apreciadas as razões invocadas pela entidade empregadora entendemos que se mostra demonstrado nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente obstam à atribuição do horário flexível.

2.39. Na verdade, o que a entidade empregadora deveria ter demonstrado era o prejuízo para o normal funcionamento da operação de ... que resultaria, directa e necessariamente, da afectação da trabalhadora a ... que se

realizassem de acordo com o horário por esta pretendido, o que não se verificou, atendendo a que não fica demonstrado que a exclusão da trabalhadora da rotatividade de outros turnos, para além da amplitude que indica, colocará em causa a normalidade das operações de

2.40. Concluímos, por isso, que a entidade empregadora não indica quaisquer constrangimentos que possam legitimamente obstar à atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente, nem outrossim invoca quaisquer factos que permitam concluir pela impossibilidade de substituição da requerente.

2.41. Pelo que **não existem factos concretos que possam ser validamente impedir a procedência do pedido da trabalhadora.**

2.42. Saliente-se que naturalmente a entidade empregadora fica condicionada, na elaboração dos horários que lhe competem, pelas exigências familiares desta trabalhadora, mas ainda assim é sempre à entidade empregadora que cabe fixar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56º, nº3 do Código do Trabalho, no quadro dos limites pelo mesmo definidos.

2.44. O reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, 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.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

2.1. 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

2.2. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO ... PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.