

## PARECER Nº 136/CITE/2024

**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 455-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** Em 19.01.2024, a CITE recebeu, via correio electrónico e posteriormente via CAR, 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 ... naquela organização.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 22.12.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

- “A) *Nas semanas em que os menores não se encontrem a seu cargo, de acordo com a tabela anexa ao presente, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 09h00 de 2ª feira, após entrega dos menores, e chegada a calços no máximo até às 17h00 de 4ª feira (por força da pernoita estabelecida no regime das responsabilidades parentais fixadas);*

*ii) Apresentação a partir das 09h00 de 5ª feira, após pernoita com os menores, e chegada a calços no máximo até às 17h00 da 2ª feira seguinte, data em que vai buscar os menores para passar a semana consigo;*

*B) Nas semanas (incluindo fins de semana) em que os menores se encontrem a seu cargo, a Requerente propõe realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), de 2ª a 6ª feira, com excepção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 09h00 e chegada a calços no máximo até às 17h00;*

*ii) Duração máxima de PSV planeada de 8h00;*

*iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 9 horas;*

*C) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)”.*

- Indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Junta sentença de regulação das responsabilidades parentais, onde consta o regime de residência alternada dos filhos menores, de cinco e sete anos de idade, justificando assim a configuração do pedido de horário flexível.

**1.3.** Por correio electrónico, em 11.01.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, alegando exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam ao deferimento da pretensão da trabalhadora, designadamente a incompatibilidade entre o horário solicitado e a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável, bem como a imprescindibilidade da rotatividade de horários, dias de descanso semanal e de tipo de voos, referindo ainda o seguinte:

*“Bom dia, ...,*

*Vimos pelo presente informar que, infelizmente, não obtivemos a aprovação por parte do Planeamento para acomodação das restrições que nos apresentou no seu pedido de horário flexível, ficando sem efeito a tentativa de chegar a Acordo com V. Exa.*

*Por conseguinte, o seu pedido de horário flexível seguirá os tramites legais dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, seguindo em anexo a resposta da ... com intenção de recusa do seu pedido de horário flexível. (...)*”

**1.4.** Por documento escrito, datado de 15.01.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa refutando a existência de exigências imperiosas nos termos alegados pela entidade empregadora, referindo ainda a seguinte facticidade:

*“Logo após ter remetido o meu pedido à ..., a 04 de Janeiro de 2024, recebi contado telefónico do Departamento Jurídico com informação que, em casos como o meu, a empresa disponibiliza-se a praticar o horário pedido e que me iriam enviar minuta de acordo, o que sucedeu no dia seguinte, 05.01.2024, com a seguinte informação:*

*“Conforme falado ontem, envio proposta de acordo para sua apreciação, no pressuposto de, havendo acordo desistir do seu pedido designado como sendo de horário flexível.*

*A redação da proposta contempla o estipulado na regulação das responsabilidades parentais, mormente as pernoitas às 4ªs feiras, conforme o pedido de HF que nos enviou.*

*Tal como falamos, o Acordo apenas entrará em vigor a 1 de março de 2024 para efeitos de planeamento, pelo que necessito que me confirme os dias em que o menor estará à sua guarda (informação a amarelo e com um cometário na minuta). As datas que coloquei foram retiradas dos quadros mensais que enviou.”*

*Precisei de alguns dias para analisar e esclarecer dúvidas, tendo conformado a aceitação do acordo proposto a 09.01.2024.*

*Recebi na mesma data pedido de confirmação de datas em que os meus filhos estão comigo, ao que respondi de imediato.*

*No entanto, de forma totalmente inusitada, a 11.01.2024, recebo email no qual me é referido “Vimos pelo presente Informar que, infelizmente, não obtivemos a aprovação por parte do Planeamento para acomodação das restrições que nos apresentou no seu pedido de horário flexível, ficando sem efeito a tentativa de chegar a Acordo com V. Exa.”*

*Ora, sem prejuízo de tudo quanto infra se aferirá, após troca de emails e me ser enviada minuta de acordo que aceita na íntegra e o comuniquei, criei legítimas expectativa da execução do meu pedido de horário flexível, o qual foi aceite por V<sup>as</sup> Ex.<sup>a</sup>.*

*No entanto, numa atuação totalmente desprovida de boa-fé e respeito pelo trabalhador, vi-me confrontada com a retirada de acordo e com a recusa totalmente infundada do meu pedido.”*

## **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, mãe de dois menores de cinco e sete anos de idade, solicita a prática de um horário flexível em conformidade com o estipulado na sentença de regulação das responsabilidades parentais

relativas a estes, que junta ao pedido, designadamente quanto ao regime de residência alternada com o outro progenitor.

**3.2.** De acordo com o referido na apreciação, a entidade empregadora principia por acordar com a trabalhadora na concessão do horário flexível tal como solicitado, vindo, porém, posteriormente referir que *“Infelizmente, não obtivemos a aprovação por parte do Planeamento para acomodação das restrições que nos apresentou no seu pedido de horário flexível”*.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

Consequentemente, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“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”*.

**3.5.** Ora, tendo em conta a factualidade descrita e atendendo ao conteúdo da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, não se vislumbra a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do horário flexível, tal como inicialmente acordado com a trabalhadora: a entidade empregadora limita-se a invocar como fundamentos para a recusa, designadamente, a incompatibilidade do horário solicitado com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável e a imprescindibilidade da rotatividade de horários, dias de descanso semanal e de tipo de voos, sem nunca referir, a final, quais as circunstâncias alegadas posteriormente pela secção de *“Planeamento”* que pudessem validamente obstar à prática do horário flexível pela trabalhadora.

**3.6.** Quanto aos fundamentos alegados pela entidade empregadora na comunicação dirigida apenas a esta Comissão, os mesmos não serão considerados atendendo a que, e porque não constantes da intenção de recusa, a trabalhadora sobre eles não se pronunciou.

#### **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 14 DE FEVEREIRO DE 2024, 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).**