

**PARECER N.º 595/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 2332/FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, por carta registada e comunicação eletrónica de **22 de abril de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de Comissária/Assistente de Bordo (CAB).

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com data de **21 de março de 2024**, elaborada nos seguintes termos:

“(...) vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (nº 1 do art. 56º), relativamente às filhas menores, gémeas, (...) nascidas a ... de 2020 (cf. assentos de nascimento que se encontram entregues junto da ...), e com efeitos a partir de 01 de Maio de 2024.

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

- a) Que as menores supra identificadas vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que nunca usou desta faculdade;
- c) Que tem outro filho menor, ..., nascido a ... de 2017;
- d) Que o outro progenitor, ..., é Tripulante da ... no mesmo quadro de longo curso (WB), trabalha a tempo integral, com várias estadias de 4/5 dias fora, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;

A Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art.º56º 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 de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de voo em regime de 3 dias de ocupação semanal, com 1 (um) fim de semana de folga por cada mês, nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 08h00 no primeiro dia, com chegada a calções na base ou destino no máximo até às 23h59;
- ii) No segundo dia, apresentação a partir das 11h00, com chegada a calções na Base no máximo até às 17h00 do terceiro dia, a partir do que ficará em descanso;
- ii) Duração máxima de PSV planeada de 3 (três) dias;

(tudo, cf. o n.º 1 da Cláusula 2B do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n.º 7, de 22/02/2024)

O pedido de horário flexível nesta modalidade permitirá à ... dispor integralmente da Requerente, dentro dos limites legais, nos dias em que esta se encontra disponível para trabalhar, perturbando assim, o menos possível a operação de voo e permitindo à Requerente fazer voos noturnos e estadias, o que não seria possível se este limitasse diariamente o horário de trabalho, caso em que só lhe seria permitido fazer idas e voltas, com acentuada perda de retribuição.

Acresce que a Tripulante se encontra a voar exclusivamente no quadro de longo curso, quadro de voo em que praticamente inexitem voos de idas e voltas e no qual o horário não tem as limitações diárias de um horário dessa natureza (de idas e voltas).

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha a tempo integral, como Tripulante na ... no mesmo quadro de longo curso (WB), com várias estadias de 4/5 dias fora de casa, tornando quase impossível prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência às menores e ao seu outro filho menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro. ”

**1.3.** Por correio eletrónico e carta registada de **10 de abril de 2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“(...) Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho (“CT”), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

«Realizar períodos de serviços de voo com ocupação de três dias,

1. Com apresentação a partir das 08h00 do primeiro dia com chegada a calções na base ou destino no máximo até às 23h59;

ii. No segundo dia, apresentação a partir das 11h, com chegada a calças na base no máximo até às 17h, a partir de quando ficará de descanso;

iii. Duração máxima de PSV de 3 dias;

iv. Um fim-de-semana de folga por mês.

Tudo com efeitos a partir 1 de Maio de 2024.

Da análise do pedido supra apresentado por V. Exa. é possível concluir que o mesmo não cumpre com o requisito legal previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 56. do Código do Trabalho: “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 (...)”

Assim, o seu pedido é omissivo quanto à amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de termo do período normal de trabalho diário.

Sem prejuízo do exposto, sucede, ainda, que este pedido que reputa como de horário flexível, não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, não cumprindo os requisitos legais formais.

Com efeito nos termos do artigo 56.2 do CT: “Entende-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.”

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT:

“Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; 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;

Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... dos dias em que lhe pode marcar planeamento.

Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.

## 2. Das exigências do pedido

Não cumpre o mesmo com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, existindo já, em pedidos idênticos, pareceres da CITE favoráveis à intenção de recusa.”

**1.4.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa.

**1.5.** Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

**Cumprе 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 dispondo 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/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.31.** 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 solicitou a autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo prazo máximo legalmente previsto, e com efeitos a partir de 01 de Maio de 2024, para prestar assistência às suas duas filhas gêmeas nascidas em 26 de Dezembro de 2020, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado, no contexto do quadro das operações de longo curso (WB) a que pertence, com possibilidade de fazer voos noturnos e estadias, nos seguintes termos:

A. Realizar períodos de serviços de voo em regime de 3 dias de ocupação semanal, com 1 (um) fim de semana de folga por cada mês, nos seguintes termos:

i) Apresentação **a partir das 08h00 no primeiro dia**, com chegada a calços na base ou destino no máximo **até às 23h59**;

ii) No segundo dia, **apresentação a partir das 11h00, com chegada** a calços na Base no máximo **até às 17h00 do terceiro dia**, a partir do que ficará em descanso;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 3 (três) dias;

(tudo, cf. o n.º 1 da Cláusula 2º do Regulamento de proteção da parentalidade, publicado no BTE n.º 7, de 22/02/2024)

**2.35.** Não obstante o pedido da trabalhadora ser equacionado no contexto das operações de voo de longo curso, não deixamos, porém, de considerar que o regime legal previsto no artigo 56º do Código do Trabalho se aplica à generalidade dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idade inferior a 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, independentemente das especificidades inerentes à actividade profissional em causa.

**2.36.** E, nessa medida, quando o n.º 2 daquele artigo 56º define como 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”, impõe sempre que o/a trabalhador/a requerente defina com precisão, os limites do período normal de trabalho diário que

considera mais favoráveis às suas necessidades de conciliação, que são efetivamente o pressuposto subjacente a este regime legal, o que a trabalhadora não faz no pedido que apresenta.

**2.37.** De resto, o horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, enquanto ferramenta disponível para acudir a necessidades de conciliação entre a vida profissional e as ditas responsabilidades, não deixa de ser um horário de trabalho que corresponde, nos termos do artigo 200º, nº 1 do Código do Trabalho à “(...) determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.38.** O pedido da trabalhadora, aqui em análise, concretiza, tanto quanto percebemos, a previsão de uma operação de voo para três dias por semana, com 1 (um) fim de semana de folga por cada mês, e que, durante esses três dias, previna:

- i) Apresentação a partir das 08h00 no primeiro dia, com chegada a calços na base ou destino no máximo até às 23h59;
- ii) No segundo dia, apresentação a partir das 11h00, com chegada a calços na Base no máximo até às 17h00 do terceiro dia, a partir do que ficará em descanso;
- iii) Duração máxima de PSV planeada de 3 (três) dias;

**2.39.** Ora, ainda que o horário de trabalho deva sempre ser elaborado pela entidade empregadora, nos termos do nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, o facto é que a trabalhadora não cuida demonstrar como se propõe realizar *até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia* ou como *cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas*, nos termos do nº 4 daquele artigo 56º do Código do Trabalho, pelo que tratando-se “*in casu*” de operações de longo curso que tendencialmente podem até ultrapassar estes limites, deverá a trabalhadora especificar e clarificar os limites que propõe.

**2.40.** Entendemos, nesta medida, que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos formais de admissibilidade do horário flexível, circunstância que, impedindo a sua procedência, prejudica a análise dos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido que atente designadamente aos identificados requisitos legais de admissibilidade.**

**3.2.** Sem embargo, 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 22 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**