

## PARECER Nº 608/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3122-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 29.08.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Motorista de Pesados.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 11.08.2022, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Horário Flexível - Regime Jurídico da Parentalidade*

*..., NIF ..., ..., natural de ..., residente na ..., com a Categoria Profissional de ..., vem respeitosamente, junto de V. Exas. expor, e, do mesmo passo, requerer:*

- 1. O Requerente tem a seu cargo dois filhos menores - ... e ..., nascidos respetivamente a ... e a ...;*
- 2. A outra progenitora, com atividade profissional como ... no ..., apresenta horário de segunda a domingo e feriados incluídos;*
- 3. Um dos filhos frequenta o infantário, cujo horário é das 7h00 às 19h30, sempre excluindo os fins de semana e feriados;*
- 4. O Requerente não tem qualquer suporte familiar com que possa contar, seja por parte dos avós paternos ou maternos;*
- 5. Pelo que requer, ao abrigo das disposições conjugadas dos Artigos 33º, 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei Nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário flexível e nos seguintes termos:*

*- De segunda a sexta-feira, das 08h00 às 18h00, excluindo fins de semana e feriados.*

6. Mais declaro que a menor ... vive com o Requerente em comunhão de mesa e habitação, e o menor ... fica aos cuidados do Requerente em semanas alternadas.

*Pede deferimento.*”

**1.3.** Por CAR, em 16.08.2022, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Intenção fundamentada de recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível*

*Exmo. Senhor*

*Acusamos a recepção do seu pedido datado de 09 do corrente, o qual foi por nos recebido em 11 do corrente.*

*Após devidamente analisada a sua pretensão, no qual indica que pretende “horário flexível” com a seguinte proposta “segunda-feira a sexta-feira, das 08h00 às 18h00, excluindo fins-de-semana e feriados”, tratando-se na prática de um horário de trabalho fixo, temos a informar o seguinte:*

*1. Sobre o pedido em si, teve esta empresa em consideração o seguinte:*

*I - Foi V. Exa. contratado desde 01 de setembro de 2004 para a categoria profissional de Motorista de Pesados e como tal, presta a sua atividade em qualquer local abrangido pelos contratos de prestação de serviços celebrados com a Alisan Transportes e os seus clientes, em deslocação no território nacional ou internacional;*

*II - Em conformidade, recebe V. Exa. uma retribuição específica por essa categoria, por se tratar da realização de uma atividade com elevado grau de autonomia e imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados fora das instalações do empregador, que acresce à sua retribuição base;*

*III - Tal como é do seu conhecimento, a ... passou por um período alargado de layoff face às medidas altamente restritivas de circulação e turismo que a pandemia acarretou, desde 15 de abril de 2020 a 14 de outubro de 2021, tendo concertado todos os esforços possíveis para manter os contratos de trabalho e havendo agora que recuperar o nível dos contratos de prestação de serviços que foram perdidos com a pandemia para garantir a sua solvabilidade;*

*IV - Na empresa, existem mais cinco motoristas de âmbito Nacional/Internacional, que uns estão deslocados a realizar serviço internacional, outros com serviço de âmbito ibérico, para além dos restantes com o serviço de âmbito nacional, existindo rotatividade por todos;*

*V - A imprevisibilidade dos serviços de transporte acarreta como sabe, grande dificuldade em estipular um horário de trabalho fixo, dadas as distâncias percorridas e os serviços de carga e descarga que deverão ser efetuados, previamente ao regresso à residência - isto para além da possibilidade de ocorrerem acidentes e avarias no trajeto;*

*VI - Encontra-se averbada no seu cadastro uma sanção disciplinar, antecedida do adequado procedimento disciplinar e com a participação de V. Exa. e, fundamentada em factos que consubstanciaram uma desobediência ilegítima às ordens e instruções do empregador aquando da atribuição dos serviços de transporte.*

*2. Face ao acima exposto, estando V. Exa. empregado na ... há já 17 anos e dez meses, conhece perfeitamente as implicações e dificuldades inerentes à sua categoria profissional, não obstante o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, conforme consagrada no Código do Trabalho.*

*3. A ... poderá ter em atenção os serviços de transporte que lhe adjudica, de modo a permitir que possa acompanhar ambos os seus filhos menores - ainda que para efeitos legais, apenas a criança com idade inferior a 12 anos esteja contemplada.*

*4. Porém, o que não podemos fazer é deixar de cumprir os serviços de transporte para com os nossos clientes, quando não existam outros motoristas a quem possamos atribuir o respetivo serviço, estando V. Exa. disponível e tendo sido contratado para os realizar e receber a retribuição específica que é imposta pelo contrato coletivo de trabalho para a sua categoria profissional.*

*5. Veja-se que os serviços de transporte são realizados com destinos diversificados no âmbito nacional, ibérico e internacional, tendo os motoristas direito ao seu descanso obrigatório e sadio, o que aumenta a duração da prestação do serviço e não existindo maneira de contornar a especificidade do seu trabalho, dado ser prestado fora e longe das nossas instalações.*

*6. A dinâmica dos serviços de transporte a que a empresa se dedica depende da gestão contínua dos motoristas a seu cargo, na medida em que um serviço pode ser realizado em um dia e dentro do horário de trabalho diário que requer, mas o serviço imediatamente seguinte poderá acarretar a necessidade de tal lhe ser impossível.*

7. Na prática, o que está inerente ao seu pedido de horário flexível (mas fixo) é a atribuição de serviços de transporte ao longo, sensivelmente, da zona metropolitana de ..., de modo a que possa parar o camião às 18h00 e deslocar-se para a sua residência.

8. Ora, os nossos clientes não têm qualquer periodicidade na requisição dos serviços de transporte que nos permita aplicar-lhe antecipadamente um horário como o que pretende.

9. Razão porque até mensalmente recebe, nos termos da clausula 61ª do CCT, um acréscimo salarial pela isenção de horário de trabalho a que os serviços de transporte acarretam.

10. Pois, se o serviço que lhe for atribuído por não existir outro motorista disponível para o efeito for para o Norte, para o Sul, para Espanha, para França, ou para Itália, entre outros, não realiza o serviço? Fica a empresa sem possibilidade de cumprir com o acordado com os seus clientes? Tal é suscetível de colocar em risco a subsistência da empresa e manutenção dos postos de trabalho.

11. Lamentamos não conseguir atender ao seu pedido, mas sendo o seu local de trabalho móvel e em função dos serviços de transporte que a empresa consegue angariar, é-nos impossível atender ao seu pedido que não nos permite sequer qualquer margem de manobra.

12. Assim, entendemos que dadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e dos serviços de transporte que consistem na sua atividade comercial, bem como a impossibilidade de o substituir, é V. Exa. indispensável para a realização dos serviços de transporte nacional e internacional, sendo os mesmos impossíveis de conciliar com o regime de horário flexível que nos solicita.

13. Pelo que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é nossa intenção recusar o seu pedido prestação de trabalho em regime de horário flexível.

De acordo com o mesmo preceito, poderá V. Exa. apresentar a sua apreciação sobre os fundamentos invocados, no prazo de cinco dias e por escrito.

Findo o mencionado prazo, iremos submeter a questão à apreciação da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelo que só então passará a vigorar, ou não, a aplicabilidade do seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

Com os nossos cumprimentos.”

**1.4.** Em 20.08.2022, via CAR, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Resposta à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores*

*Em resposta à carta recebida a 17 de Agosto 2022, venho por este meio informar o seguinte:*

- 1. O pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível foi formalizado a 30 de Junho de 2022, data em que fui informado pela entidade empregadora que teria que realizar trabalho internacional com partida a 04 de Julho de 2022, e regresso com data indefinida. Informei a entidade empregadora, na pessoa do Sr. ..., que tenho a meu encargo uma filha de 7 meses, que fica aos meus cuidados durante os fins de semana, pois a mãe sendo ..., trabalha em Unidade Hospitalar de segunda a domingo. Neste sentido, a solução foi requerer horário flexível, conforme previsto na Lei nº 7/2009, nos artigos 56 e 57 do Código de Trabalho;*
- 2. O contrato celebrado a 01 de Setembro de 2004 entre mim e a ... abrange a prestação de atividade em qualquer local, de acordo com as contratos existentes. Contudo, a 07 de Dezembro de 2021 fui pai, e a Lei Geral do Trabalho sobrepõe-se a qualquer Contrato Coletivo ou Individual de Trabalho. Como tal, e de acordo com o Código de Trabalho, no Nº 1 e 2, do Artigo 33, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade;*
- 3. Como é do conhecimento de V. Exa., durante o período alargado em que a empresa esteve em regime de layoff, eu estive cerca de 2 meses no mesmo regime, e mantive-me a trabalhar durante o restante tempo, ajudando a empresa no que fosse necessário;*
- 4. Tendo em conta que na empresa existem mais cinco motoristas com o mesmo tipo de contrato, o regime de trabalho em horário flexível por parte de apenas um motorista, não irá prejudicar a empresa;*
- 5. Existindo serviços de transporte de âmbito nacional, não vejo impedimento ao meu pedido de realização de horário flexível de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 18h00, excluindo os fins-de-semana, feriados e trabalho internacional, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido;*

6. Caso me seja atribuído um serviço para ..., para ..., ou para ..., entre outros, que implique a minha ausência durante um fim de semana, e a outra progenitora se encontrar a trabalhar durante esse mesmo fim de semana, com quem fica a menor de 8 meses? Sozinha? Embora mantenha a mesma consideração e comprometimento pela empresa demonstrados ao longo destes 17 anos e 10 meses, a subsistência da empresa e manutenção dos postos de trabalho, não se podem sobrepor à segurança e ao superior interesse da criança;

7. Embora conhecendo as implicações e dificuldades inerentes à minha categoria profissional, prevalece o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, não deixando a empresa de cumprir com os serviços de transporte para com os clientes, pois existem outros motoristas a quem podem ser atribuídos os respetivos serviços;

8. Volta a referir que as duas sanções disciplinares que V. Exas. afirmam constar do meu cadastro, datadas de Setembro e Outubro de 2009, foram consideradas infundadas e arquivadas, como é do conhecimento da entidade empregadora.

Neste sentido, solicito a apreciação do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, para que seja emitido o seu parecer.

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 (...); E ainda, nos termos do art.º 2º do citado Decreto-Lei, 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.** 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 âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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 7 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.21.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é 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)].

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O trabalhador, pai de menor com 9 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados. Ainda que tal horário seja requerido *por prazo indeterminado e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de*

*fundamento ao requerido*, presume-se que o trabalhador o solicita pelo prazo máximo legalmente admissível, i.e., até a criança perfazer 12 anos de idade, conforme determina o art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho.

**3.2.** A entidade empregadora recusa tal pedido alegando, fundamentalmente, que a actividade de transporte de mercadorias implica imprevisibilidade quanto à prestação de trabalho pelos motoristas de pesados, designadamente quanto aos períodos normais de trabalho diários a cumprir, o que acarreta grande dificuldade em estipular um horário de trabalho fixo. Nesse sentido, ainda que um serviço de transporte possa ser realizado em um dia e dentro do horário solicitado pelo trabalhador, o serviço imediatamente seguinte poderá acarretar a necessidade de traspor o limite horário indicado. Em consequência, refere a entidade empregadora o seguinte: *“Pois, se o serviço que lhe for atribuído por não existir outro motorista disponível para o efeito for para o Norte, para o Sul, para ..., para ..., ou para ..., entre outros, não realiza o serviço? Fica a empresa sem possibilidade de cumprir com o acordado com os seus clientes?”*

**3.3.** Recorde-se que, conforme determina o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço<sup>1</sup>, 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”*.

**3.4.** Detendo o trabalhador requerente a categoria profissional de Motorista de Pesados, é-lhe aplicável o Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Nacional ... e outra e a Federação dos Sindicatos de ... e outros, publicado no B.T.E., nº 45, de 08.12.2019. Transcreve-se a cláusula 61ª do referido IRCT, sob a epígrafe *“Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas”*, na parte que releva para a presente análise:

*“1 - Os trabalhadores que, por acordo com a empresa, desempenhem a função de motorista afeto ao transporte internacional, ibérico ou nacional, excepcionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, por prestarem uma actividade que implica regularmente um elevado grau de autonomia e a possível realização de trabalho extraordinário de difícil controlo e verificação pela empresa, decorrente da imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados e encontrando-se deslocados das instalações dos empregadores e sem controlo hierárquico directo terão obrigatoriamente o direito a receber, em contrapartida de tal regime, uma retribuição específica (...)”*

Ora, conforme resulta do conteúdo da cláusula, à actividade desenvolvida pela entidade empregadora no caso *sub judice* é inerente uma imprevisibilidade de duração concreta dos serviços de transporte a serem realizados, especificidade essa que é fundamental para o normal e regular funcionamento da empresa, designadamente no que toca à distribuição dos serviços de transporte a realizar e consequentes horários de trabalho a cumprir pelos trabalhadores que detêm a categoria de Motorista de Pesados, com a consequente especificidade remuneratória que decorre das normas do CCT aplicável. Tal imprevisibilidade de duração dos serviços de transporte é, por conseguinte, inconciliável com um horário de trabalho estritamente fixo, pois, conforme refere a entidade empregadora, poderão naturalmente existir serviços de transporte que sejam realizados dentro do horário de trabalho solicitado, mas, por outro lado, poderão igualmente surgir outros serviços de transporte (por exemplo a efectuar no mesmo dia) que impliquem que o trabalhador permaneça ao serviço para além do limite horário solicitado (a título de exemplo, não é possível prever a duração exacta de um serviço de carga ou descarga, tal como não é possível prever a ocorrência de acidentes rodoviários ou outras situações que, pela natureza do serviço de transporte rodoviário, são inesperadas). E é ainda essa imprevisibilidade que justifica que não seja devido qualquer outro valor, para além da referida retribuição específica, a título de trabalho suplementar em dia normal de trabalho (cfr. cláusula 61<sup>a</sup>, *in fine*, do referido CCT), sem prejuízo do cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21<sup>a</sup> do CCT (cfr. n.º3 da cláusula 61<sup>a</sup>).

**3.4.** Mesmo que o trabalhador fosse afecto somente a serviços de transporte na área metropolitana de ..., em princípio mais apropriados ao enquadramento com o horário de trabalho solicitado, crê-se não ser exigível à entidade empregadora que, na eventualidade de existirem outros serviços de transporte que não pudessem

---

<sup>1</sup> Disponível em [dgsi.pt](http://dgsi.pt)

ser realizados pelos restantes cinco trabalhadores com a categoria profissional de ..., ficasse impossibilitada de afectar o trabalhador requerente a tais serviços, deixando os mesmos de se realizar, pelo facto de poderem ultrapassar o limite horário requerido pelo trabalhador. Ademais, sempre se dirá que todo e qualquer serviço de transporte implica imprevisibilidade, mesmo os que ocorram na área metropolitana de ... .

**3.5.** Nestes termos, e não sendo o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar um direito absoluto, a concessão do horário de trabalho solicitado pelo trabalhador implicaria uma gestão da actividade da empresa feita praticamente em função dos limites horários indicados, porque condicionada por estes, motivo pelo qual se dão por verificadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa da concessão do horário flexível ao trabalhador.

**3.6.** Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... .

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**