

## **PARECER N.º 938/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 nº CITE-FH/4827/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 29.09.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... naquela organização.

**1.2.** Em 01.09.2023, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., ..., [...], nos termos e para os efeitos do disposto [na lei], vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, relativamente à sua filha menor, ..., nascida a 22.10.2019., e com efeitos a partir de 1 de outubro de 2023.*

*Para tanto [...], declara:*

*a) Que a menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente; [...]*

*A Requerente, para efeitos do disposto [na lei], pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário flexível:*

*Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:*

*i) Apresentação a partir das 8horas e chegada a calços no máximo até às 15horas.*

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

*iii) Feriados livres de serviço e folga fixa aos sábados e domingos.*

*A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, para além da menor acima identificada, tem ainda os filhos, também menores:*

*..., com 10 anos;*

*..., com 8 anos; e*

*..., com 5 anos.*

*Ora, a menor ... e os seus irmãos, já com AEC, saem da escola pelas 16horas; acontece*

*que, como o pai também tem horários irregulares, torna-se imprescindível que um de nós possa assegurar a recolha das crianças e assegure o apoio e acompanhamento que exige a assistência aos mesmos, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro».*

**1.3.** Pela mesma via, em 21.09.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.*

*Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo [da lei], manifestar a intenção de recusa do mesmo.*

*Vejamos.*

*1. Do pedido de horário flexível requerido*

*V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho [...]*

*Alega V. Exa. que não dispõe de qualquer apoio familiar ou outro, quando a empresa faculta a todos os ... que assim o requeiram, o acesso prioritário a um infantário/creche nas suas próprias instalações (24 horas, toda a semana), ou, em caso de impossibilidade por falta de vaga, a comparticipação das despesas, como forma de permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e privada, especialmente naqueles casos em que os trabalhadores não dispõem de qualquer apoio familiar ou outro. (cf. à Cl. 11.º, do RPMP anexo ao AE em vigor).*

*Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre que estejam em causa filhos menores de 12 anos [...]*

*Todavia, a concreta organização dos tempos de trabalho da atividade prosseguida pela ... não se coaduna com a fixação/limitação a ...de idas e volta, sendo as pernoitas imprescindíveis para diluir horas de ..., por forma a não exceder os plafonds de horas voadas legalmente permitidas, e permitindo a rotatividade de períodos noturnos por todos os ....*

*Com efeito, a atividade é regulamentada por legislação especial, que não consagra os conceitos de horário de trabalho, período normal de trabalho, nem de horário flexível, porquanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o setor exige: trabalho em regime de 24 horas naturalmente, com limites máximos de horas voadas, com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de ....*

*De facto, e nos termos do artigo 56.º do CT: [...]*

*O horário flexível, nos termos do mesmo artigo [...]*

*Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes*

*elementos, tratando-se, na verdade de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento.*

*Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível — o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.*

*Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º/3 do CT [...]*

*Deste modo, ao V. Exa. impor à ... um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir ...para os quais tem formação específica, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não cumpre os requisitos legais. Além disso*

*A amplitude horária que V. Exa. apresentou no seu pedido de horário flexível não permite o cumprimento do período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas permite o cumprimento de 6 horas de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 30horas semanais.*

*Este pedido formulado por V. Exa. consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40horas para 30horas, pelo que não se preenche os requisitos deste regime, nomeadamente do n.º 4 artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a V. Exa. se encontra vinculada.*

*De salientar que também a CITE já emitiu parecer neste sentido.*

*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 e conforme é exigido por lei.*

*2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível [...]*

*3. Razões imperiosas do funcionamento da ...*

*Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.*

*A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 ...de ida e volta na Europa, tal significaria que nesse período a consumiria uma média de 30/35horas de ....*

*Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.*

*Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na aviação civil, é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ...de ida e volta, já que, só dessa forma (com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente.*

*Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.*

*Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.*

*Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos ...estão em paring, ou seja, muitos dos ...de ida e volta na Europa estão integrados em rotações com pernoita (ou estadia) fora da base, que V. Exa. pretende excluir do planeamento.*

*Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um.*

*Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um horário flexível implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.*

*Com efeito, os ...para destinos mais próximos da base, são, muitas vezes utilizados para manter todos os ... produtivos, alternando os ...em período diurno com os ...em período noturno - que, como referimos, são limitados a três por semana - por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe. Estando, muitas vezes, em paring — agregados a outros .../rotações.*

*A desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das tripulações, uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro da reestruturação económica da empresa.*

*Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos ...sofrer um atraso que implique que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongue para além das 18h30, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o ... em falta implicar pernoita, ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implique pernoita, mas também caso o seu período de serviço de ... se prolongue para além das 18h30, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em última ratio, a venda e execução de ..., com a maior eficiência operacional e financeira possível, e respetivo lucro.*

*Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da base para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas voadas, conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas voadas.*

*O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V.*

*Exa. designam de horário flexível, em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.<sup>a</sup> do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade<sup>121</sup> anexo ao ..., que já ascendem a mais de 90 trabalhadores ... de ... (entre ... e ... de ...), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os ...sem constrangimentos na operação/cancelamento de ....*

*Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:*

- i. Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços, no máximo até às 20horas;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 9horas;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a calços não pode ocorrer depois das 20horas nem o período de serviço de ... ser superior a 11horas.*
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.*

*No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é particularmente penalizador, tendo em conta os ...planeados a partir de 1 de outubro de 2023, período a partir do qual V. Ex. solicita a aplicação do regime.*

*A título de exemplo, durante o mês de outubro de 2023, no horário requerido por V. Exa., a ... terá disponível para distribuição por todos os ... uma média de quarenta (40) ...com saída e chegada a Lisboa entre as 8 e as 15horas.*

*Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) 47 (quarenta e sete) ... em regime de horário de amamentação e (ii) 62 ( sessenta e dois) horários flexíveis, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos ...para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com um número superior de ...—, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de ...no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de ...pelos ....*

*Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um horário flexível como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 ... por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela ....*

*No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é, ainda, mais penalizador e inflexível, pois requer apresentação a partir das 8horas e impõe um regresso até às 15horas.*

*Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um horário flexível como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 1 a 2 ...por semana (ou mesmo nenhum ...), o que é manifestamente ineficiente e prejudicial para a ..., pois terá um recurso altamente subaproveitado e ao qual terá de pagar o vencimento regular, com todos os custos inerentes.*

*Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de atribuição de ..., em destinos como ..., ...,*



..., ...ou ..., a ... terá de substituir tripulações a meio da rotação para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ...com pernoita e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ... de ... que irão operar estes ..., em substituição dos que beneficiam do horário flexível ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ...noturnos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também, os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem voar com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de horários flexíveis e a amamentação ocupam certas faixas horárias.

Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas voadas (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ...s da ... pertencentes ao quadro ..., os ..., que efetuam ...legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ... ou .... Ora, estes ...implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ...terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir ... afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas acima, também a produtividade e a taxa de utilização desses ... sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas à possibilidade de realização de ...em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Mais, a partir de 1 de setembro de 2023, a ... terá uma média de cerca de 600 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... de ... têm, nos termos do AE .../..., de ter uma folga de 48horas consecutivas, restando, assim, nos cinco (5) dias de trabalho uma média de 420 pairinqs.

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixará de ser elegível para a quase totalidade dos 600 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ... consegue encontrar um substituto de V. Exa., atenta a franca escassez

*atual de recursos humanos — i.e., ....*

*Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrará incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos ainda que em regime de ida e volta.*

*Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 15 e as 8 horas, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de ....*

*Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.*

*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 aviação 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.*

*Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como horário flexível, se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex. a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos».*

**1.4.** Em 24.09.2023., ainda pela mesma via, a trabalhadora realizou a sua apreciação

com o seguinte teor:

*«[...] Improcedem os argumentos invocados para sustentar o indeferimento.*

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

*Caberá sempre 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.*

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

*Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, sendo inverdadeiro que se esgotará o plafond das horas máximas de trabalho em poucos dias do mês ou que*

*haverá a impossibilidade do cumprimento do número dias de ... fixado no AE aplicável, inexistindo qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho).*

*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.<sup>a</sup> do RUPT. temos que considerar 95h de ..., ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o ..., começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com calços, num período mensal e 55 horas 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.*

*Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em RRRGS na sua Cláusula 8.<sup>a</sup>. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.*

*Estando a ... disponível para a empresa entre as 9 e as 15 horas de cada dia, perfaz um total diário de 6h\* 5 dias/semana, e um mínimo de 120 horas/mês, superior aos 95h de ... mensal acima mencionado.*

*Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido comprometa irremediavelmente mais elementares exigências de funcionamento da empresa ou não compreenda o limite de horas de trabalho estabelecido na legislação aplicável (já que as 40 h mencionadas na fundamentação da recusa se compreendem reportadas ao estabelecido na lei geral, não aplicável in casu por haver legislação especial).*

*Segundo, importa também referir que 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, só para dar um exemplo.*

*Razão porque também não haverá necessidade de repartir rotações de um mesmo serviço de ..., como falaciosamente invoca a Empresa.*

*Por último, importa sublinhar que os argumentos da ..., maxime a desqualificação do pedido como de horário flexível, já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.*

*Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas*





*enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais, de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.*

*[...] Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.*

*Por último, dir-se-á que a ..., ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores ..., está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade, consagrado constitucionalmente.*

*À semelhança do regime encontrado para a amamentação (consagrado no AE aplicável), também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ....*

*[...] 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 aviação, estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado e das garantias legais insertas no 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 aviação é inconcebível usufruí-la em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada.*

*Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art.º 56º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ... de Cabina, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado [na lei].»*

**1.5.** O empregador juntou ao processo um parecer desta Comissão cuja conclusão lhe foi favorável.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho: «Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 8 horas e chegada a calços no máximo até às 15 horas.
- ii) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)
- iii) Feriados livres de serviço e folga fixa aos sábados e domingos».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma família numerosa, com quatro filhos, de 10, 8, 5 e 4 anos, sendo o outro progenitor colega de profissão, pelo que labora igualmente por turnos e a tempo inteiro, não tendo – o agregado – outra rede de suporte.

**2.18.** Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou

seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado – confirmar artigo 56.º/1 do CT *in fine*

**2.19.** E menciona expressamente que vive com os descendentes em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento.

**2.22.** Como é facilmente extraível do artigo 57.º/2 do CT, só há dois motivos possíveis para ser legal indeferir, realmente, um pedido deste tipo: insubstituibilidade da trabalhadora e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.23.** Lidos os três argumentos invocados, só o último coincide com a lei. Pelo que só este será objeto de análise. Antecipando-se, desde já, que improcede para os devidos efeitos.

**2.24.** Em primeiro lugar, sublinhar a forma desumanizada como o empregador se refere aos/às trabalhadores/as, como se de coisas se tratassem: «... produtivos», «por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos».

**2.25.** Destarte a meta das empresas ser a geração de lucro, tal não implica que as pessoas que lá trabalham sejam objetificadas, muito menos postas a render, como se de máquinas se tratassem.

**2.26.** Bem se compreende que a empresa não tenha, de início, concebido horário favoráveis à conciliação trabalho/família. Mas a sociedade evoluiu, e é desejável que as organizações – nas quais se incluem as empresas – façam o mesmo.

**2.27.** É neste quadro que o horário flexível deve ser considerado, e não como um «benefício» que outros/as trabalhadores/as não auferem, como – a páginas tantas – é referido.

**2.28.** Denominar, quer a dispensa para amamentação, quer o direito especial à flexibilidade horária de regalias é de um absoluto desconhecimento da lei, já para não



mencionar uma desconsideração para com a parentalidade.

**2.29.** Apesar deste não ser o objeto do presente parecer, porque se inclui nas competências da CITE, é importante realçar que o empregador não faz favor nenhum às trabalhadoras lactantes ao facultar-lhes a dispensa para amamentação/aleitamento, uma vez que este é um direito absoluto, oponível contra todos, que dispensa qualquer anuição da contraparte e constitui esta numa contraordenação grave caso haja qualquer tentativa de obstaculizar o gozo do direito – cf. artigos 47.º e 48.º do CT

**2.30.** Já o horário flexível, a par do trabalho a tempo parcial, embora tenha um regime jurídico distinto e conforme um direito relativo, para o qual releva a autorização do empregador, não deixa de ter uma natureza especial, por ter sido criado pelo legislador com o intuito específico de discriminar, pela positiva, os/as seus/suas titulares de gozo, i.e., os pais e as mães cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

**2.31.** E nem se invoque um boletim para contrariar o supra exposto. Não há obrigação alguma, por parte da requerente, à escolha entre um boletim e o CT quando aquele cerceia os direitos de parentalidade, porquanto isso seria ilegal. É que os direitos de parentalidade da trabalhadora estão, não apenas consagrados na legislação laboral, como até protegidos pela Lei Fundamental.

**2.32.** Tornando ao caso em concreto: como a própria intenção de recusa refere, o exemplo que é dado como situação impeditiva do normal funcionamento da empresa não passa mesmo disso – de um exemplo. Não é a fundamentação exaustiva, do tipo silogístico, que se exige para situações desta natureza, para concluir que, dado o horário pretendido à trabalhadora, o funcionamento do empregador colapsa.

**2.33.** Com certeza que o empregador disporá de pessoas devidamente habilitadas a analisar todos os mapas horários disponíveis de forma a encontrar, para todos/as os/as trabalhadores/as que a isso tenham direito e o solicitem devidamente, como a ora requerente, horários em período(s) temporal(temporais) que lhe permita exercer as suas responsabilidades como progenitor/a. Tal como já fez com o regime especial para a amamentação.

**2.34.** É que amamentação e flexibilidade horária são cumuláveis, segundo o CT, e até podem ser coincidentes. Naturalmente, cabe ao empregador gerir as pessoas que prestam funções de maneira a que todas possam usufruir das possibilidades que o legislador concretamente lhes dedicou. Desde que – lá está – tenha presente que as

peçoas que trabalham na organização têm direitos que não podem, pura e simplesmente, ser descartados, sob pena de a sua existência se resumir a um «recurso produtivo», e não a um ser humano.

**2.35.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, 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, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**