

não é possível conciliar o horário requerido com a área geográfica percorrida e/ou tempos de atuação. A manutenção do regular funcionamento do ... não se compadece com um horário fixo de trabalho.

No que concerne ao teatro ..., trata-se de uma sala de espetáculos cuja gestão e programação estão a cargo da ..., através de cedência da edilidade de ... Assim sendo, a ... não pode, de forma livre e unilateral, fazer o que bem entender de modo a conformar todos os horários solicitados pelos seus trabalhadores, uma vez que se encontra contratualmente vinculada a integrar agentes culturais externos, nacionais e estrangeiros. Como é do senso comum, os espetáculos também não se realizam dentro dos horários de trabalho, donde, para rentabilizar aqueles, o horário requerido não encontra conformidade alguma. Tendo em conta o último triénio, 85% dos espetáculos neste Teatro foram realizados de noite e/ou aos fins-de-semana, ou seja, fora do horário de trabalho solicitado pela requerente. O Teatro é a sede da ..., com horário diário das 14 às 18 horas nos dias sem espetáculo e até ao termo do mesmo sempre que este tenha lugar. O único dia de encerramento é à segunda-feira.

Quanto aos espetáculos da ..., para 2022, está programada uma peça que irá estar em cena no próprio teatro ..., e a que se seguirá uma digressão nacional e ibérica. Os ensaios, que estão dependentes do trabalho de equipa, e a execução do espetáculo perante o público, naturalmente, não pode atender ao horário pretendido.

«Como muito bem sabe, a ... não tem, nem nunca teve, desde a sua fundação, qualquer trabalho artístico a ser realizado perante o público de forma fixa, apenas e só no horário pretendido por V. Exa. – recorde-se, das 8:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:30, de segunda a sexta-feira.

Nesses horários, quando possível, maioritariamente trabalhos de preparação dos espetáculos, a título de exemplo: a pesquisa, estudo do texto e algumas atividades promocionais e de divulgação.

Tanto quanto é do conhecimento da ..., não há companhia de teatro que trabalhe em exclusivo no horário pretendido por V. Exa.».

A trabalhadora foi contratada pelo empregador como atriz. Acessoriamente, realiza também a produção executiva dos espetáculos da ... e funções técnico-artísticas, e, eventualmente, digressões; articulação com entidades parceiras e colaboradores; coordenação dos aspetos logísticos conducentes à criação; acompanhamento da execução geral da criação; controlo orçamental; e responsabilidade de coordenação e acompanhamento do acolhimento de artistas e público no teatro ...

«Atualmente, desempenha as funções de produção, limitadas às de execução possível dentro do horário de trabalho que a trabalhadora escolheu em 2020, e a que a ... se encontra vinculada por parecer da CITE. Limita-se a efetuar trabalho auxiliar ao da produtora principal, que tem um horário de trabalho muito mais amplo e abrange o fim-

de-semana [...] com prejuízo para a ...».

Anexos:

- Cópia da comunicação relativa à dispensa para amamentação;
- Cópia do pedido de horário flexível de outubro de 2019;
- Cópia do pedido de horário flexível de outubro de 2020;
- Cópia da intenção de recusa da ... de outubro de 2020;
- Parecer da CITE de dezembro de 2020;
- Cópia dos Estatutos da ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Itinerário ...;
- Imagem do veículo adstrito ao ...;
- Cópia da participação da ... em festival ...;
- Cópia da participação da ... em festival em ...;
- Apreciação da trabalhadora de novembro de 2020;
- Programação Festival de ... 2021;
- Programação Festival de ... 2019;
- Programação Festival de ... 2018;
- Programação Festival de ... 2017;
- Programação Festival de ... 2016;
- Programação Festival de ... 2015;
- Programação Festival de ... 2014;
- Programação Festival de ... 2013;
- Programação Teatro ... 2020;
- Programação Teatro ... 2019;
- Programação Teatro ... 2018;
- Cópia do contrato de comodato;

- Cópia do contrato de trabalho com a requerente;
- Programação ...;
- Pedido de apreciação com quatro anexos;
- Horário da ... – setembro de 2021;
- Programação do espetáculo «...».

1.4. A trabalhadora realizou a sua apreciação referindo, nomeadamente:

«Não posso deixar de admitir que o pedido realizado é concreto e até mesmo castrador dos direitos da entidade patronal no que respeita à organização dos horários de trabalho. E, se assim é, não posso deixar de justificar o porquê deste pedido, e – principalmente – o porquê da forma como o pedido se encontra feito.

[...] A ora trabalhadora foi mãe em 2019, tendo solicitado pedido de horário flexível. Tal foi acolhido e requerente desenvolveu as suas funções sempre existindo entendimento e conciliação entre ambas as partes – leia-se, com a duração de menos de duas semanas, pois voltei a engravidar.

Foi uma gravidez delicada, que limitou a trabalhadora, colocando-a mesmo de baixa por risco clínico. Antes de regressar ao trabalho, a trabalhadora fez novo pedido em outubro de 2020, e tudo muda.

Em primeiro lugar, o pedido foi negado [...] sem qualquer procura de conciliação ou entendimento [...] Assim sendo, V. Exa. tiveram a obrigação de enviar o processo à CITE, que deu origem ao Parecer 643/CITE/2020, de 19 de dezembro».

Após descrever o processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa de que foi alvo, o processo de destituição como membro da direção da ..., o processo crime instaurado pelo empregador, a forma como se processou a dispensa para amamentação, o regresso ao trabalho, e o segundo e terceiro processos disciplinares de que foi alvo pelo empregador, a trabalhadora conclui:

«É então aqui, após esta panóplia de factos, que afirmo que fiz o pedido desta forma, não para castrar direitos, mas para travar abusos. Senti que tinha de me proteger, pois, embora queira parecer que está disposto a entendimentos, a verdade é a oposta. Daí que o meu pedido tenha sido rigoroso, pois, caso contrário, usariam de toda a versatilidade possível para encontrar formas de me prejudicar e assediar, como têm vindo a fazê-lo».

Ainda sobre a intenção de recusa do empregador, a requerente refere que o CT não prevê prolongamento algum, donde, mantendo-se a sua situação familiar, fez novo pedido.

Em resposta a alguns dos pontos elencados pelo empregador na intenção de recusa, a trabalhadora refere, nomeadamente, que sempre apresentou total disponibilidade para

se adaptar às especificidades do ..., levando o seu carro para não ter de pernoitar fora de casa, sem qualquer custo para a ...; afirma que nunca, em momento algum, recusou (des)montar espetáculos, e que a calendarização do ... permite uma conciliação familiar para assegurar o cumprimento das suas funções profissionais. Mais afirma que chegou a existir um antigo trabalhador nessa situação, que a logística inerente à (des)montagem de espetáculos não é complicada e que, mesmo em relação aos festivais, sempre haveria a hipótese de se adaptar, através de arranjo prévio com o outro progenitor. A trabalhadora acrescenta também que, desde que voltou ao trabalho, que as suas funções se limitam a digitalizar e resumir notícias sobre a ..., sublinhando que nunca houve «oportunidade de nos sentarmos [ela e o empregador], discutir o assunto [da flexibilidade horária] e promover a tão aclamada conciliação trabalho/família».

Termina afirmando que o empregador pretendeu induzir esta Comissão em erro ao apensar ao processo uma peça que teve de ser retirada do repertório da ... em que a trabalhadora, alegadamente, participaria, por falta de financiamento.

Anexos:

- Pedido de horário flexível de novembro de 2020;
- Email de novembro de 2020 com a posição da administração face à requerente;
- Envio de nota de culpa de 16.11.2020;
- Resposta à nota de culpa supra;
- Cópia do Parecer 125/CITE/2021, de 4 de março, sobre despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável;
- Decisão final de procedimento disciplinar de abril de 2021;
- Suspensão preventiva da qualidade de associada da ...;
- Defesa escrita da trabalhadora face à suspensão supra;
- Decisão final de processo disciplinar associativo;
- Notificação via postal simples com prova de depósito de abril de 2021;
- Dispensa para amamentação – email de 23 de abril;
- Aclaramento de requerimento sobre dispensa para amamentação – 28.04.2021;
- Dispensa para amamentação – aclaramento de requerimento – 03.05.2021;
- Idem;
- Id ibidem – 05.03.2021;
- Solicitação de envio de horário de trabalho – 12.05.2021;
- Dispensa para amamentação – 12.05.2021;
- Missiva sobre funções profissionais a exercer – 12.05.2021;
- Email sobre horário de trabalho – 13.05.2021;

- Correspondência sobre horário de trabalho – 14.05.2021;
- Regulamento interno do ensino pré-escolar da ...;
- Regulamento interno da creche da ...;
- Email sobre relação laboral entre ... e ... – 18.05.2021;
- Idem – resposta de 24.05.2021;
- Declaração da pediatra ... sobre os benefícios da amamentação;
- Email sobre relação laboral entre ... e ... – 31.05.2021;
- Mapa de horários de pessoal de maio a setembro de 2021;
- Email sobre horário de dia 03.06.2021;
- Resposta ao email supra – 01.06.2021;
- Email sobre substituição de perda de retribuição por motivo de falta – 15.06.2021;
- Resposta ao email supra;
- Missiva relativa à resposta ao email sobre substituição de perda de retribuição por motivo de falta – 21.06.2021;
- Missiva relativa à resposta ao email sobre substituição de perda de retribuição por motivo de falta – 21.06.2021;
- Email sobre recibos de vencimento – 25.06.2021;
- Envio de nota de culpa de procedimento disciplinar – 09.07.2021;
- Resposta à nota de culpa supra;
- Envio de nota de culpa de procedimento disciplinar – 16.08.2021;
- Resposta à nota de culpa supra;
- Decisão final do processo disciplinar – 02.09.2021;
- Ajustamento da candidatura XXX pela DG Artes – 28.05.2021.

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 menor de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele 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 pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização 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. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele 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 fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora pede um horário de trabalho das 8:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:30, de segunda a sexta-feira.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, frequentadores da creche e do ensino pré-escolar.

2.18. E refere que o prazo para que o pedido perdure é até 31.12.2022.

2.19. Apesar de a trabalhadora não referir expressamente que mora com as crianças em comunhão de mesa e de habitação, não colocando – o empregador – isso em causa, não constituirá, esse facto, um entrave ao requerido para esta Comissão.

2.20. Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização; motivo esse que procede, pelos motivos que se passarão a explicar.

2.22. Antes, porém, de passar a essa explanação, importa tecer uma nota prévia relevante sobre este peculiar pedido de horário flexível, cujo processo inclui uma intenção de recusa com 54 páginas e 39 anexos, a que acresce uma apreciação de 27 páginas e 41 anexos.

2.23. A modalidade especial de trabalho em horário flexível serve um único propósito muito concreto: conciliar as funções profissionais dos/as trabalhadores/as responsáveis por menores de 12 anos com a sua vida familiar e pessoal. Só e apenas isso.

2.24. Destarte ser cumulável com a dispensa para amamentação, a flexibilidade horária não serve para se substituir à dispensa para amamentação/aleitação ou para reivindicá-la, para o/a trabalhador/a se defender de alegados abusos de direitos pelo empregador ou prevenção ante eventuais indícios de assédio moral no local de trabalho. Para qualquer uma das situações atrás indicadas existem outras soluções legais que não a flexibilidade horária, que – repita-se – serve a única e exclusiva finalidade da conciliação trabalho/família.

2.25. Assim sendo, e independentemente de outras questões jurídicas que as partes tenham de natureza laboral – de que os anexos, quer da intenção de recusa, quer da apreciação, são profusos em detalhe – para o parecer em questão só se terão em apreço matérias relevantes para a flexibilidade horária.

2.26. No caso em concreto, a requerente – que é atriz no empregador – torna a solicitar horário flexível por um ano, teoricamente para prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores de 5 anos (dado frequentarem a creche e o pré-escolar), embora na prática admita que o faz para «travar os abusos» do empregador e «a forma castradora, discriminatória e de puro assédio» com que tem vindo a atuar.

2.27. Mais acrescenta a trabalhadora, na sua apreciação, que sentiu que se «tinha de proteger, pois muito embora [o empregador] queira parecer que está disposto a atingir entendimentos, a verdade é que não».

2.27. «Daí que o pedido tenha sido rigoroso. Pois, caso não o fosse, [o empregador], tal como fez da última vez, iria usar toda a versatilidade da flexibilidade do pedido para encontrar formas de me prejudicar e assediar, tal como tem vindo a fazer», afirma ainda a trabalhadora.

2.28. Recorde-se: o pedido é das 8:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:30, de segunda a sexta-feira.

2.29. Na intenção de recusa, o empregador começa por tripartir as suas valências em

teatro itinerante, gestão e programação cultural do teatro ... e criações de autoria própria.

2.30. Em qualquer dos três cenários, através de raciocínios silogísticos e bem fundamentados, o empregador consegue demonstrar a manifesta incompatibilidade entre o horário requerido e as funções profissionais desempenhadas pela requerente – pelo menos, durante a maioria do horário de trabalho.

2.31. Com efeito, compatível com o horário requerido ficariam somente as tarefas de pesquisa inerentes a qualquer criação artística (3.^a valência da ...) e parte do horário de abertura da sede do empregador (2.^a valência da ...), espetáculos excluídos.

2.32. Mais uma vez, reitera-se: a flexibilidade horária não serve para resolver problemas de relacionamento entre o empregador e os/as trabalhadores/as. Se as partes não se entendem, e outras questões jurídicas se levantam, existem procedimentos próprios a que recorrer, que não um regime especial de horário de trabalho cujo escopo é unicamente permitir ao/à progenitor/a trabalhar e cuidar da(s) criança(s).

2.33. Ora, a partir do momento em que, por um lado, a própria trabalhadora admite que usou esta figura para outro fim, e – por outro lado – o empregador logrou provar um dos dois motivos admissíveis por lei para indeferir o pedido de horário flexível, nada mais há a acrescentar por parte da CITE.

2.34. 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.

2.35. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ATA – A Companhia de Teatro do Algarve, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 27 DE OUTUBRO DE 2021