

**PARECER N.º 107/CITE/2022**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 535/CITE/2021, com origem no Processo n.º 2707/FH/2021: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 CITE-RP/3138/2021

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 22.11.2021, a CITE recebeu da trabalhadora ..., via eletrónica, a reclamação do Parecer n.º 535/CITE/2021, nos termos que a seguir se transcrevem:

*«Exmos/as Srs/ as*

*Boa tarde,*

*Eu, ..., venho por este meio e, dentro do prazo legal, solicitar reapreciação do vosso parecer acima referido.*

*Dada a pressão a que tenho estado sujeita, creio não ter sido clara e objetiva na formulação da minha resposta à intenção de recusa, pelo gostaria de explicitar alguns pontos para vossa apreciação.*

*Todavia, antes de mais, não posso deixar de afirmar categoricamente que não usei o instrumento legal do horário flexível com outros fins que não o fim a que se destina: 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.*

*Mais se acrescenta que foi apresentada por mim uma queixa de violação grave dos meus direitos e assédio moral à Autoridade das Condições para o Trabalho (ACT), que já efetuou ação inspetiva e, a qualquer momento, emitirá o relatório/ auto.*

*Talvez tenha usado as palavras menos adequadas para expor os meus argumentos, na resposta enviada, o pedido de horário flexível que, na prática, foi requerido para garantir a minha realização profissional enquanto mãe trabalhadora, como indicado no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores») da CRP [...]*

*Em relação aos argumentos apresentados pela entidade patronal, gostaria de explicar alguns pontos:*

*...*

*1- O ... tem desenvolvido atividade desde 2005. Desde a sua criação que acompanhei o seu desenvolvimento e crescimento, e, nomeadamente, fiz parte de várias equipas no ... em espetáculos dentro e fora do autocarro (por avaria ou remodelação) .*

*2 - Desde esse ano, o ... desenvolve a sua atividade junto das comunidades escolares -*

nomeadamente, escolas do primeiro ciclo.

3- Têm sido realizados dois espetáculos mais ateliers: 1 espetáculo de manhã: 10h ou 10h30 - atelier em seguida. 1 espetáculo à tarde: 14h ou 14h30 seguido de atelier.

4 - Na maioria dos casos, quando os espetáculos são em concelhos mais distantes, organiza-se com a escola e o respetivo departamento de educação de cada autarquia (os espetáculos do ... são marcados com as equipas técnicas do pelouro da Educação e não da Cultura) para que o primeiro espetáculo nesse concelho se realize apenas da parte da tarde, para que o autocarro e a equipa possam ir durante a manhã, evitando assim ter que sair de Faro de madrugada.

5 - Vejamos um exemplo prático: Vila do Bispo - de acordo com o explanado na intenção de recusa, são 2h de viagem, mais 2h de montagem.

6 - 8h30 - partida com chegada 10h30, montagem das 10h30 a 12h30, pelo que, de manhã, seria impossível haver espetáculo, dado que as crianças nas escolas do primeiro ciclo almoçam a partir das 12h.

7 - Os horários afixados dos trabalhadores afetos ao ..., nos dias de espetáculo, começam por volta das 8h30. Ora, para se realizar o espetáculo em Vila do bispo às 10h, ou às 10h30, este horário seria impraticável, a não ser que jornada de trabalho começasse às 6h/6h30 da manhã, o que nunca se verificou.

8 - Não havendo espetáculo de manhã, e tratando-se apenas da viagem de preparação do mesmo, é perfeitamente possível a conciliação com o horário requerido.

9 - Em todo o ano de 2019 – pré-pandemia, e num quadro de normalidade, o ... realizou espetáculos em 57 dias.

10 - Dos quais um dia com duas sessões de espetáculos realizados em Oeiras, no âmbito do Festival ..., no dia 30 de maio, e 2 dias realizados ao fim de semana em Faro.

11 - Em 2019, foram realizados nas escolas dos concelhos Algarvios, em dias úteis, cujo horário normal de funcionamento vai das 9h às 17h30 nas seguintes datas:

[Calendarização dos espetáculos relativa a 2019]

12- Tendo o ano 365 dias, havendo 57 dias com espetáculos, só não é possível a conciliação com o horário solicitado se não houver boa vontade.

13- Desde o primeiro pedido realizado que sempre mostrei disponibilidade para levar a minha viatura, por forma a não ser necessário pernoitar, criando – assim - redução de custos de alojamento e refeições. Se será um esforço adicional da minha parte? Provavelmente sim, mas que não é novidade, dado que - em diversas circunstâncias - já foi prática da ...

O que diriam os trabalhadores que moram nas grandes cidades e que têm que deslocar-se em transportes públicos chegando a demorar mais de 2h a chegar ao seu local de trabalho e outras tantas para regressar a casa!

14 - No que diz respeito à Produção própria - criação de espetáculos, nomeadamente o espetáculo '...' - espetáculo para digressão nacional e internacional:

- 15 - Os ensaios do espetáculo estão marcados para 6 de outubro 2022;
- 16 - Estreia marcada para dia 20 de outubro de 2022 no ..., em Faro;
- 17- Com apresentações de 20 a 30 de outubro, de quinta a sábado às 21h30 e domingo às 16h, num total de oito representações;
- 18 - Em novembro está marcado um espetáculo para dia 26 de novembro às 21h30 em Albufeira;
- 19 - Em dezembro está marcado um espetáculo no dia 9 às 21h, em Loulé.
- 20 - A digressão nacional e internacional só terá lugar no ano de 2023.
- 21 - Com este cenário de programação de espetáculos e a esta distância temporal, é perfeitamente possível organizar em harmonia e numa perfeita conciliação, o trabalho com a vida familiar.
- 22- Estas circunstâncias implicam uma gestão também com a vida profissional do outro progenitor, mas, tal como já referido, dada a antecedência com que a programação dos espetáculos sempre foi e é feita, é totalmente possível e viável.
- 23- Estou disponível, aliás como sempre estive durante os 21 anos em que trabalho nesta ... para encontrar soluções que vão ao encontro das necessidades de ambas as partes.
- 24 - Gestão E programação cultural do ...:
- 25- Neste momento estou a desempenhar funções acessórias de produção sem qualquer incompatibilidade de horários ou funções.
- 26- Existem dois trabalhadores com a categoria profissional assistente de produção teatral e o acolhimento dos espetáculos em horário noturno e aos fins de semana é assegurado por um destes trabalhadores, tal como tem acontecido até à data.
- Pelo acima exposto:
- 27- Não se entende a intenção de recusa nem o parecer favorável à intenção de recusa, nomeadamente nas questões do ...
- 28 - Muito menos em relação ao espetáculo '...', dado que, de 1 de janeiro de 2022 a 6 de outubro de 2022 (data de início dos ensaios) é previsível que continue a desempenhar as funções acessórias de produção, função essa que me foi atribuída durante todo o ano de 2021, sem qualquer incompatibilidade ou prejuízo para a Associação.
- 29 - Nem na teoria, nem na prática, uso a figura legal do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares com outros fins que não poder fazer face às minhas responsabilidades familiares.
- Em suma,
- 30 - Sou mãe de dois filhos menores: ... de 3 anos e ... de 1 ano;
- 31 – Ambos os progenitores não são algarvios, nem têm rede familiar de suporte a menos de 300 km.
- 32 - Os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.
- 33- Dependendo do horário flexível para prestar cuidados necessários adequados aos meus

filhos.

34 - O progenitor ... trabalha por turnos.

35 - O Centro infantil da Santa Casa da Misericórdia, estabelecimento que os menores frequentam, não tem disponibilidade para os acolher ao fim de semana, feriados, nem para lá das 19h, uma vez que o horário de funcionamento em vigor é das 8h às 19h, de segunda a sexta, nos dias úteis.

36- Estou, como sempre estive, disponível para, em conjunto com a entidade patronal encontrar, na medida do possível e viável, uma solução de conciliação entre a concretização dos fins da Associação e a minha vida familiar, e, em situações excecionais, alterar pontualmente o meu horário.

37 - Por fim reiterar e realçar que o pedido de horário solicitado, traduz-se numa situação transitória e balizada no tempo.

38- Por todas as razões atrás explanadas, solicito a reapreciação do parecer favorável à intenção de recusa.

Aproveito para apresentar a V. Exas os meus respeitosos cumprimentos,  
Muito atentamente,

...».

**1.2.** A CITE notificou o empregador da reclamação realizada pela trabalhadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

«[...] Com referência ao assunto em epígrafe, e na sequência da notificação do Parecer n.º 535/CITE/2021, de 27 de outubro de 2021, veio a trabalhadora ..., reclamar do parecer emitido, nos seguintes termos, cujo teor se reproduz:

[...]

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela V. trabalhadora. Mais se informa que, na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa., apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada, e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação da requerente».

**1.3.** O empregador, notificado para se pronunciar, apresentou resposta ao escritório supramencionado, tendo sido a mesma rececionada na CITE, via CAR, em 23.12.2021,

com o seguinte teor:

*«A ... (doravante ...) acusando a receção da reclamação ao Parecer 535-FH/2021, nos termos do n.º 1 do art.º 192.º do Código de procedimento Administrativo (CPA) e dentro do prazo admissível vem, por este meio exercer, o seu direito ao contraditório.*

*Para iniciar o exercício deste direito ao contraditório temos de estabelecer um ponto de ordem relativamente à génese do conteúdo do pedido.*

*No meio de toda esta absoluta balbúrdia, a trabalhadora ... consegue dizer uma coisa e de imediato o seu exato contrário, vem fazer um pedido e depois uma manifestação de que o pedido pode já não ser aquele pedido para ser outro pedido que nunca materializa em horas ou datas. Um absolutamente vazio cheio de nada, no qual a trabalhadora ... até consegue admitir expressamente querer um regime de horário flexível que vise limitar a flexibilidade do próprio pedido de horário flexível, de modo a fazer o seu próprio horário de trabalho.*

*O pedido recebido e pelo qual elaboramos intenção de recusa, pela evidência ora em discussão novamente, reporta a 9 de setembro de 2021 e compreende o pedido de horário de trabalho flexível das 08H30 às 12H30, e das 13H30 às 17H30, dias úteis, de segunda a sexta-feira, até 31 de dezembro de 2021.*

*É apenas este que conhecemos e não outro qualquer!*

*Por outro lado, com o mesmo fito, importa esclarecer as regras do regime de horário flexível consagrado no Código do Trabalho (CT), expostas nos artigos 56.º e 57.º do referido diploma.*

*O art.º 56.º do CT, o qual, sobre a epígrafe 'Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares' esclarece, no seu n.º 1, que [...]. No n.º 2 do supracitado artigo explana o que se entender por horário flexível ou seja [...].*

*No que interessa à causa, o art.º 57.º do CT vem regular todo o procedimento à obtenção do regime de horário de trabalho flexível, começando por inferir que deve ser o trabalhador a solicitar ao empregador e por escrito (portanto, escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que, em concreto, pretende), com o elemento essencial de indicação expressa do prazo previsto.*

*Expondo isto, não se consegue vislumbrar no texto legal qualquer capacidade de intervenção, opinião ou interferência do empregador neste pedido, ficando este totalmente excluído de todo o processo de exteriorização da manifestação. O papel do empregador no processo está resumido no n.º 2 do art.º 57.º do CT, ou seja [...].*

*Não vislumbramos como, sob o ponto de vista legal e até moral, o empregador pode participar na formação de pedido, tecer considerações prévias ao pedido ou sugerir alterações ao pedido (uma interferência destas é que poderia ser eventualmente admitida ou interpretada como uma coação sobre o trabalhador no exercício de um direito, e, como tal configurar um assédio moral). O empregador circunscreve a sua ação,*

*apenas e só, aceitar ou recusar o pedido, isto se se verificarem uma das duas circunstâncias acima expostas (exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável).*

*Nem sequer nos atrevemos a conversar com a trabalhadora ... no sentido de tentar encontrar novos caminhos ou soluções convergentes, porquanto existe o fundado receio de que a tentativa de diálogo, não chegando à conclusão do que a mesma exclusivamente pretende, seja utilizado como motivo para invocar assédio moral (nunca o fazendo, como infra vamos explicar, já é o que é).*

*Isto para chegar a duas conclusões prévias e fundamentais:*

*A primeira é que não se compreende a constante invocação, em sede de apreciações (de 2020 e 2021), e ao que parece, também presente na queixa de assédio à ACT da trabalhadora ..., de segmentos escritos indiciando querer que a ... venha intervir no seu pedido de horário flexível, tais como, p.e, as dos pontos 13 e 14 da sua apreciação à intenção de recusa ora em discussão:*

*13. Em primeiro lugar tal pedido foi negado, sem nunca, em momento algum. V. Ex. Tivessem a intenção de ponderar o mesmo, ou qualquer solução.*

*14. V. Ex. respondem ao pedido com a total recusa, sem dar qualquer oportunidade de procurar uma conciliação ou entendimento.*

*A segunda é que indicações escritas com o teor de: '(...) com este cenário e espetáculos a esta distância temporal é perfeitamente possível organizar em harmonia e numa perfeita conciliação, o trabalho com a vida familiar' ou '(...) em situações excecionais, alterar pontualmente o meu horário' ou ainda, 'quanto aos festivais teria sempre possibilidade de me adaptar'. Só teriam algum valor legal se, eventualmente, tivessem sido contempladas materialmente no pedido (com horário compatível, conciliado ou não, com indicação de prazo), porquanto a própria lei obriga o trabalhador a caracterizar o pedido (o que quer em concreto), afastando o horário flexível de um processo de intenção incaracterizado, circunscrito a vontades discricionárias ou interesses de momento. O horário flexível não é um cheque em branco entregue a qualquer das partes para fazer o que muito bem entende, quando o entende.*

*Estabelecendo o ponto de ordem acerca do que está em decisão, reiteramos nesta sede, tudo quanto foi referido na nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021 e da nossa remessa à CITE de processo de recusa do pedido de horário flexível, datado de 7 de outubro de 2020, à qual aditamos, especificamente direcionado a esta reclamação, o seguinte:*

*1. Ao contrário do que refere a trabalhadora ..., entendemos que a mesma foi bastante clara e objetiva na sua apreciação;*

*2. O objetivo da trabalhadora ... era, especificamente, reverter o poder de direção para impor um horário de trabalho (o que solicitou) que limitasse a prestação efetiva do seu trabalho, de modo a prejudicar deliberadamente a entidade empregadora (obrigar a*

*entidade empregadora a ficar refém da sua vontade puramente discricionária);*

*3. Que se saliente, o empregador (...) não é uma sociedade anónima cotada em Bolsa que todos os anos distribui dividendos milionários entre acionistas, nem tem como sócios fundos de investimento;*

*4. É apenas e só uma associação cultural sem fins lucrativos;*

*5. E porquê?*

*6. Nas suas palavras: ‘travar abusos (...) a forma castradora, discriminatória e de puro assédio’;*

*7. Ou seja, no entender da trabalhadora, ..., não fazer o que a mesma determina no momento (tal como já demonstrava ainda antes de prestar serviço efetivo, vide, recordamos, pontos 270 a 279 e 286 do [processo 2707-FH/2021], não aparar as suas inadmissíveis coações, que em muito ultrapassam o limite do razoável e aceitável, que chegam ao foro disciplinar e até criminal é, na perspetiva desta pessoa, um abuso, uma manifestação de discriminação e assédio.*

*8. Quando confrontada com as consequências legais das suas ações (tais como as que manifestou no presente pedido) esconde-se atrás de uma suposta pressão, discriminação, assédio... que no trabalho não existe;*

*9. Ou seja, uma forma muito clara, de se vitimizar para capitalizar os seus interesses próprios;*

*10. E a sua apreciação à intenção de recusa, associada a esta reclamação, é, em nossa opinião, uma das mais evidentes exteriorizações dessa matriz de postura.*

*11. Não há regras para a trabalhadora ..., tudo vale desde que seja para obter o que pretende.*

*12. Se está sujeita a alguma pressão, como refere, não é do foro laboral e o dever de reserva da intimidade da vida privada, consignado no art.º 16.º do CT impede, nesta sede, que os representantes do empregador aprofundem esta situação;*

*13. Há regras as quais não se ultrapassam, e esta é uma delas, apenas e só por respeito à lei e à trabalhadora ...;*

*14. Respeito que sabemos que não tem, nem pela lei, nem por nós (nem pelo empregador, nem pelas pessoas que o representam, nem sequer por todos os colegas de trabalho).*

*15. Confirmamos a existência de uma queixa na Autoridade para as Condições para o Trabalho (ACT) contra o empregador ...;*

*16. Não temos absoluto conhecimento do conteúdo e até à presente data não temos informação de qualquer relatório/auto;*

*17. Contudo, face aos documentos solicitados e questões que têm sido abordadas em sede de atividade inspetiva, as queixas de assédio que fez circunscrevem-se a lamentos relacionados com as funções atribuídas, horários e dispensa de amamentação.*

*18. Como em tudo na ..., tentamos tomar decisões com base em critérios específicos,*

*fundamentados, legítimos e demonstráveis, acompanhados do respetivo suporte legal de cada decisão;*

*19. E como tal, já entregamos documento junto da ACT em nossa defesa, não existindo qualquer violação grave dos direitos da trabalhadora ..., mas tão só e apenas, o cumprimento da legislação laboral.*

*20. A ... orienta-se por princípios de organização e gestão democrática, assente na igualdade e respeito pelos direitos dos trabalhadores;*

*21. Nesse sentido, todos os trabalhadores da ..., inclusive a trabalhadora ora reclamante, ..., tem o inegável, merecido e por nós respeitado direito de organização do trabalho em conciliação com atividade familiar.*

*22. Não esquecendo que a ... existe enquanto pessoa coletiva e empregadora com o objetivo social de 'produção e coprodução de espetáculos teatrais, para-teatrais e animação cultural, bem como a formação nas referidas áreas e a melhor/a das condições culturais, sociais e materiais da vida da comunidade, recorrendo a todas as iniciativas consideradas úteis à sua prossecução, incluindo a programação e gestão de equipamentos culturais que lhe sejam destinados'.*

*23. Fruto de um circunstancialismo social assente desde sempre, o espaço da arte cénica tem como característica temporal ser também semanalmente noturno, e fins-de-semana, em períodos diurnos e noturnos;*

*24. Tal acontece porque as manifestações de arte como a atividade humana, realizada por meio dos espetáculos teatrais é um evento de lazer, entretenimento e reflexão, que geralmente ocorre no tempo livre do maior conjunto possível dos demais indivíduos ligados a outras atividades económicas;*

*25. Assim como não é hábito a realização de funerais à noite (atividade à qual o companheiro da trabalhadora ... está ou estava associado, chamado à colação por declaração entregue por esta voluntariamente e sem lhe ser solicitado - apenso ao pedido horário flexível de 2021), a representação cénica não tem como espaço regular os dias de semana em horário diurno;*

*26. E tal não acontece deliberadamente para prejudicar a trabalhadora, ..., que recorde-se, é atriz.*

*27. É assim, pela natureza do trabalho artístico!*

*28. Pelo que a gerência das relações laborais dos trabalhadores das artes do espetáculo que desenvolvem atividade artística e técnico-artística, desde dos anos 60 do século passado, que mereceram especial atenção tendo sido declarado motivo de regulamentação especial e separada (agora até recentemente alterada, a entrar em vigor em 1 de janeiro de 2022 — Decreto-Lei n.º 105/2021 de 29 de novembro, Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura);*

*29. E como no passado já referimos, o legislador não tem o hábito de regular o que não merece ser regulado.*

...

30. *E insiste a trabalhadora, ... no serviço ... como se este fosse a garantia do horário que pretende (talvez por ter uma vertente de serviço educativo).*

31. *Como já referimos, demonstramos e oferecemos provas inequívocas (pontos 5 a 157 da nossa intenção de recusa, datada de 27 de setembro), tal não corresponde à verdade.*

32. *E partindo dos pontos referidos pela trabalhadora nesta sede de reclamação, os quais nem vamos refutar (não por se encontrarem corretos, mas por ser absolutamente desnecessário);*

33. *A hora da realização dos espetáculos que a trabalhadora refere no ponto 3:*

*3 - Têm sido realizados 2 espetáculos mais ateliers: 1 espetáculo de manhã, às 10h ou 10h30 - atelier em seguida 1 espetáculo à tarde: 14h ou 14h30, seguido de atelier.*

34. *Ora, sabendo-se que o espetáculo em cena, ..., e seu atelier, demora cerca de 2h30 com as crianças, 1h de espetáculo e 1h30 de atelier (ponto 51 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021);*

35. *Que o horário que pede é das 08H30 às 12H30, e das 13H30 às 17H30, ao qual teremos de subtrair o período de amamentação que fez questão de juntar ao pedido datado de 9 de setembro de 2021 (ora em discussão):*

*Acresce que a requerente se encontra a amamentar, como é do vosso conhecimento, pelo que nos termos da lei, a dispensa de amamentação será gozada na primeira hora do primeiro período da jornada de trabalho e na última hora do segundo período da jornada de trabalho.*

36. *Que o serviço ... presta a sua atividade em municípios aderentes, a saber: Aljezur, Vila do Bispo, Monchique, Lagoa, Lagos, Portimão, Albufeira, Loulé, Faro, S. Brás de Alportel, Castro Marim, Tavira e Alcoutim (ponto 32 da nossa intenção de recusa data de 27 de setembro de 2021), sendo que a logística está estacionada na cidade de Faro;*

37. *E o horário de trabalho terá de consagrar todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à realização da sua prestação, o que inclui a viagem — art.º 12 da Lei 4/2008 de 7 de fevereiro (regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos, doravante RCTE, (ponto 52 da nossa intenção de recusa data de 27 de setembro de 2021);*

38. *Ora, a informação essencial entre as horas que a trabalhadora afirma ser o início dos espetáculos, o horário flexível que pede e o tempo de duração do espetáculo em cena, se resume ao quadro infra:*

*[Tabela]*

39. *Perante a informação aposta no quadro supra e atento à distância entre a cidade de Faro e os locais dos espetáculos, como será possível enquadrar o pedido da trabalhadora no serviço ...?*

40. *Depois, a trabalhadora ... segue a seu caminho tecendo as suas próprias considerações, o que refere ser o serviço do ... e alude, a título de exemplo, a Vila do*

*Bispo, cf. ponto 5;*

*41. Refere a viagem e a montagem (ponto 6 e 7) e a realização de um só espetáculo (ponto 8);*

*42. Concluindo que 'é perfeitamente possível a conciliação com o horário requerido' (ponto 8).*

*43. Ora vejamos, contas muito simples;*

*44. A viagem de Faro a Vila do Bispo são 108 km (ida e volta, 216 Km), sendo que, essa viagem, em média, demora 01h19 (ida e volta 2h38), sem colocar qualquer entrave relacionado com o veículo utilizado ou o trânsito (ponto 37, 48 e 49 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021);*

*45. Executa a montagem, que a própria trabalhadora, ..., nesta sede (nem sempre foi assim, vide a sua apreciação à intenção de recusa do presente pedido, ponto 207) atesta demorar cerca de 2 horas;*

*46. Faz um espetáculo, atualmente em cena (Sibi & Pipi e seu atelier) que demora cerca de 2h30 (cerca de 1h de espetáculo e 1h30 de atelier);*

*47. E tudo junto, viagem (2h38), acrescido da montagem (2h) e do espetáculo (2h30) perfaz um total de 6h30.*

*48. Se o pedido é 08H30 às 12H30, e das 13H30 às 17H30, dias úteis, de segunda a sexta-feira, até 31 de dezembro de 2022, com a dispensa de amamentação gozada na primeira hora e do primeiro período da jornada de trabalho e a última hora do segundo período da jornada de trabalho, dá um total de seis horas de trabalho diário;*

*49. Como será possível encaixar um pedido de 6 horas de trabalho diário numa jornada que a própria trabalhadora descreve como sendo de 6h30?*

*50. Apenas e só pela descrição e soma dos tempos referidos das duas, uma;*

*51. Ou o pedido não é este e então não sabemos qual seja e desconhecemos em absoluto o objeto desta reclamação;*

*52. Ou, em alternativa, este pedido é matematicamente impossível ser aplicado ao serviço ...!*

*53. A ... vir a permitir uma conjuntura como a descrita pela trabalhadora ... na sua reclamação tinha tudo para correr mal.*

*54. Admitindo hipoteticamente que sim, obedecendo ao que a trabalhadora ... pretende (segundo refere: 'introduzir-se na equipa', vide, a sua apreciação à intenção de recusa do presente pedido, ponto 233 - não diz é para fazer o quê);*

*55. Marcava-se um espetáculo em Vila do Bispo e determinávamos o horário para permitir a execução do mesmo, que, necessariamente, como supra observamos, violava o horário flexível que tinha pedido em 9 de setembro de 2021 (em discussão nesta sede);*

*56. Quando fosse conveniente à trabalhadora ..., por qualquer motivo em que não fosse feita a sua estrita vontade, agarrava no facto (horário) e iria promover a denúncia de contraordenação contra a ... nos termos do art.º 56.º n.º 6 do CT.*

57. O descrito nos pontos supra (54 a 56) condiz com o padrão habitual de procedimento da trabalhadora, ...;

58. E a ..., enquanto for gerida por esta direção, não se irá prejudicar mais às suas mãos!

59. Ainda um pormenor interessante relativamente ao pedido conjugado com a reclamação;

60. A trabalhadora ... vem esclarecer que: '(...) as crianças nas escolas de primeiro ciclo almoçam a partir das 12h'. (ponto 6 in fine da reclamação);

61. Mas para enquadrar o pedido de horário flexível às circunstâncias do serviço que se manifesta expressamente disponível, o ..., quer a sua hora de almoço, das 12h30 às 13h30!

62. Qual é o racional de um pedido destes!?

63. Depois vem fazer um périplo pelo ano de 2019, no horário funcionamento da escola, das 09h30 às 17h30;

64. Escusamos de visitar o passado e assumimos a informação como certa (sem confirmar que está sequer);

65. Estruturando toda a informação apresenta-se-nos o seguinte quadro:

[Tabela]

66. Ora o quadro demonstra, na informação disponibilizada pela própria trabalhadora ... na sua reclamação como essencial para convencer a CITE a deferir o seu pedido, que em 54 espetáculos (a trabalhadora refere ser 57, no ponto 9, mas na descrição constam apenas os apresentados) a trabalhadora consegue fazer, no horário que pede, 19;

67. Ou seja, consegue fazer no ..., com o horário que pretende, 30% do trabalho deste;

68. Dos sete meses que refere na sua própria informação, a trabalhadora ..., com o horário que pretende, tem trabalho para 3 meses.

69. É possível a ... manter o regular funcionamento de um serviço com uma trabalhadora agregada à imposição de um horário que apenas cubra 30% do mesmo e apenas permita que trabalhe 3 meses em 7 possíveis?

70. Sem esquecer que, inviabiliza em absoluto a componente económica do serviço, que se recorde, é de uma instituição parca em proteção (sem fins lucrativos), inserida num quadro social e político nacional de desvantagem na captação de recursos.

71. E com esta informação a trabalhadora ... quer reverter a decisão da CITE.

72. Isto, em informação que não conta com espetáculos em localidades como Vila do Bispo e Alcútem, omitidas nesta sede pela trabalhadora ...;

73. Nem sequer aludir a mais festivais, exceto de Oeiras;

74. E sem mencionar o nosso festival de marionetas, o ... (pontos 106 a 114 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021);

75. Não havendo dúvidas absolutamente nenhuma que o parecer desfavorável é mais do que justificado, principalmente, nas questões relativas ao ...

76. Não se conseguindo compreender as conclusões da trabalhadora, ...: 'Só não é

*possível a conciliação com o horário se não houver boa vontade' (ponto 12 da reclamação);*

*77. Mas, boa vontade de quem!?*

*78. Conforme já acima referido e se entende da leitura e interpretação dos art.º 56.º n.º 1 e 2 e 57.º n.º 1 do CT, cabe ao trabalhador solicitar por escrito ao empregador (portanto, escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que em concreto pretende) com o elemento essencial de indicação expressa do prazo previsto;*

*79. O único horário que nos foi dado conhecimento nesses termos foi 08h30 às 12h30, e das 13h30 às 17h30, dias úteis, de segunda a sexta-feira, até 31 de dezembro de 2022 em documento datado de 9 de setembro 2021;*

*80. Não conhecemos outro...*

*81. Existe?*

*82. Devia ser o empregador (...) a sugerir outro?*

*83. É que não compreendemos que depois de uma dissecação pormenorizada de espetáculos, dias e meses, a trabalhadora chama à colação a boa vontade, como se estivéssemos a tecer considerações acerca de outra coisa qualquer...*

*84. Mas não o pedido de horário flexível que fez.*

*85. Se a boa vontade se refere a um entendimento pessoal da trabalhadora ..., de que a ..., enquanto empregadora, não devia manifestar a intenção de recusar o seu pedido, com base numa suposta intenção de boa vontade da sua parte, não determinável em horas e tempo, num futuro vago e incerto;*

*86. Desde já a negamos pronta e frontalmente;*

*87. É que no passado, a trabalhadora, ... utilizou o mesmo tipo de discurso de convencimento e quando obteve o pedido que pretendia, utilizou a sua intransigência e indisponibilidade (ponto 209 a 211 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021);*

*88. E a ... não irá novamente aceder a uma pretensão, manifestada como um vulgo: cheque em branco.*

*89. Ainda, volta a trabalhadora ... a insistir que é prática habitual a utilização de viatura própria no serviço ...*

*90. Não é verdade!*

*91. Pelos motivos já expostos nos pontos 119 a 130 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021;*

*92. Salientando que, na sua apreciação à intenção de recusa deste pedido, ponto 204, a trabalhadora, ... apenas se recordou para invocar como prova em contrário, um ex-trabalhador, ..., pessoa que já não trabalha na ... há cerca de 15 anos;*

*93. De todos os factos supra relacionados com o serviço ..., são testemunhas os trabalhadores, ..., ..., ... e ..., todos devidamente identificados infra.*

*Passando depois para a nossa produção ‘...’*

94. *Congratulámo-nos com o facto de que a trabalhadora, ... vir realmente confirmar que a produção irá ser realizada, porquanto, na sua apreciação à intenção de recusa deste pedido, veio veementemente alegar o facto como não verdadeiro (ponto 244);*

95. *Não há datas marcadas para o início dos trabalhos ou espetáculos (não sabemos onde a trabalhadora foi buscar a informação para esta divulgação – pontos 14 a 21);*

96. *Também, congratulámo-nos com o facto da trabalhadora, ... manifestar a sua disponibilidade a encontrar soluções e pontos de convergência cf. manifestou nos pontos 21 a 23;*

97. *E estamos, como sempre estivemos, à disposição para tal (sabendo que será impossível com o horário flexível deste pedido aprovado);*

98. *Não podemos deixar de recordar nesta sede que o pedido de horário de trabalho flexível carece de uma solicitação com requisitos legais, um dos quais, a indicação do prazo previsto – cf. art.º 57.º n.º 1 al. a) do CT;*

99. *Ora, vem a trabalhadora, ... esclarecer que, em 6 de outubro de 2022 (data em que a trabalhadora refere começar os trabalhos da nova produção do espetáculo, ‘...’ — ponto 15) é perfeitamente possível e previsível organizar em harmonia conciliação a vida familiar e profissional;*

100. *Então se assim era porque fez o pedido de horário flexível, ora em discussão, até 31 de dezembro de 2022?*

101. *Mais uma vez fica muito estranho, precisar como indicação do prazo previsto uma data e no meio do procedimento do pedido, agora em reclamação, ao que parece indiciar, já não é necessário esse prazo!?*

102. *E entende o facto com uma naturalidade tão inocente e colaboradora que não consegue vislumbrar o motivo pelo qual o seu pedido foi alvo de intenção de recusa. Gestão e programação do ...*

103. *Confirmamos que a trabalhadora, ... está ainda a desempenhar funções acessórias de produção na gestão e programação do ...;*

104. *Em meados de janeiro de 2022 será integrada na equipa de produção do espetáculo ‘...’ como assistente de produção (não se confirmando as previsões da trabalhadora apostas no ponto 28);*

105. *Contudo, não é verdade que esteja sem incompatibilidade de horários ou funções (tal como refere na reclamação, ponto 25) porquanto a trabalhadora ..., em 26 de novembro de 2021, requereu, cumprindo os pressupostos legais, o pedido de dispensa de trabalho noturno nos termos do art.º 60.º do CT;*

106. *Ou seja, só pode trabalhar entre as 7h00 e as 20h00, estando indisponível em período horário noturno, por questões relacionadas com saúde.*

107. *Não sendo assim verdade também, por implicação direta do ponto anterior, que sejam dois trabalhadores, à vez, a assegurar os espetáculos em horário noturno;*

108. *No caso, é apenas uma e só uma trabalhadora e que não é a ..., o que só vem dificultar a conciliação dos horários com a vida familiar de todos os trabalhadores.*

*Situação familiar da trabalhadora, ...*

109. *Como supra observamos, não tecemos considerações relativamente à vida pessoal da trabalhadora ..., pelo que não podemos confirmar ou infirmar, o exposto nos pontos 31 a 35;*

110. *Sem deixar de observar o seguinte;*

111. *Em 9 de setembro de 2021 foi entregue em anexo ao pedido uma declaração da entidade, ..., a qual não tinha qualquer menção a trabalho por turnos;*

112. *Não é que seja relevante porque a lei atribui a ambos os progenitores o gozo cumulativo ao horário flexível;*

113. *Contudo, a ser verdade ter existido esta alteração (trabalho sem turnos para trabalho com turnos do outro progenitor), não podemos deixar de observar que até pode agravar as circunstâncias de que a trabalhadora ... se queixa relativamente à conciliação entre vida familiar e profissional;*

114. *E ainda assim não há sinal do outro progenitor requerer qualquer instrumento do regime legal de proteção à parentalidade?*

*Conclusão*

115. *Infelizmente, toda conjuntura e o procedimento da trabalhadora ... configura que faz da figura legal do regime de proteção à parentalidade uma ferramenta para outros fins que não os consignados (a esse respeito, o que fez recentemente fazer quanto à sua dispensa para amamentação é, em nossa opinião, demonstrativo disso);*

116. *Em nossa opinião levou ao extremo a transformação da dispensa de amamentação como a possibilidade prática e objetiva de redução do horário de trabalho.*

117. *Não é possível, como acima observamos, enquadrar a trabalhadora ... no serviço ... (como supra, uma vez mais, fica devidamente comprovado), em qualquer das produções da ..., nem sequer na gestão e programação do ..., com um horário como o requerido, que recordamos, 08h30 às 12h30, e das 13h30 às 17h30, dias úteis, de segunda a sexta-feira, até 31 de dezembro de 2022.*

118. *Bem como, este horário, nem sequer compreende os requisitos legais, tal como já observamos neste procedimento (pontos 231 a 251 da nossa intenção de recusa datada de 27 de setembro de 2021);*

119. *Acrescentando ainda que, o horário requerido, nem sequer preenche os requisitos de orientação que a CITE publicou no seu parecer de 2020, no ponto 2.22 (Parecer da CITE 5086/2020, datado de 09 de dezembro de 2020) [...].*

*Nestes termos,*

*Não nos resta outra alternativa senão comunicar que entendemos que a reclamação da trabalhadora ..., deve ser por V. Exas. INDEFERIDA por uma vez mais, se provar que o pedido é absolutamente incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento*

*da ... e também na impossibilidade de a substituir, sendo indispensável na função».*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-membros designam um ou mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação trabalho/família, no setor privado, público e cooperativo.

A Comissão Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

A CITE, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei nº 60/2018, de 21 de agosto.

**2.3.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Os interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes, e 191.º e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

**2.5.** No cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do CPA, a CITE notificou o empregador para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos, o que aquele fez via CAR, remetida a 20.12.2021 e rececionada em 23.12.2021.

**2.6.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

**2.7.** No Parecer n.º 535/CITE/2021, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte relevante para a apreciação da reclamação apresentada:

«(...)

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’.*

2.28. *‘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.*

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

2.30. *Na intenção de recusa, o empregador começa por tripartir as suas valências em teatro itinerante, gestão e programação cultural do ... e criações de autoria própria.*

[...]

2.34. *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».*

**2.8.** Agora, porém, na reclamação deparamo-nos com algo completamente distinto do pedido com que nos defrontamos aquando da solicitação de horário flexível.

**2.9.** Com efeito, ao invés de procurar as diferenças, mais fácil seria buscar as semelhanças, que se saldaram única e exclusivamente na identidade da requerente/reclamante e no teor do pedido – que, pressupõe-se, mantém-se o requerido inicialmente, já que da reclamação, e em 31 considerandos, só consta: «Por todas as razões explanadas, solicito a reapreciação do parecer favorável à intenção de recusa».

**2.10.** Assim sendo, desaparecem todas as acusações feitas ao empregador relativamente aos alegados impedimentos ao gozo da dispensa para amamentação e supostos abusos de que tem vindo a ser alvo, dada a forma «castradora, discriminatória e de puro assédio» com que é tratada – cf. ponto 2.26. do Parecer

**2.11.** Mantendo-se, porém, a informação de que «foi apresentada uma queixa de violação grave dos direitos e assédio moral à Autoridade das Condições para o Trabalho (ACT), que já efetuou ação inspetiva e, a qualquer momento, emitirá o relatório/auto».

Note-se que isto nada diz a respeito da atuação do empregador, porquanto sempre a ACT porá um ponto final na sua atuação e dele dará informação por escrito às partes envolvidas.

**2.12.** A reclamante realça, contudo, «categoricamente, que não usei o instrumento legal do horário flexível com outros fins que não aquele a que se destina: conciliar as funções profissionais dos/as trabalhadores/as responsáveis por menores de 12 anos com a vida familiar e pessoal. Só e apenas isso». «Talvez tenha usado as palavras menos adequadas para expor os meus argumentos, no pedido de horário flexível, que - na prática - foi requerido para garantir a minha realização profissional enquanto mãe trabalhadora, como indicado no artigo 59.º [da Constituição da República Portuguesa]», acrescenta também.

**2.13.** Ao invés do que afirma, apesar de longamente, a reclamante – então requerente – explicou-se perfeitamente no pedido de horário flexível que realizou: queria trabalhar das 8:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:30, de segunda a sexta-feira, num empregador onde, para além das funções profissionais de atriz, desempenha ainda tarefas num teatro (espaço físico).

**2.14.** Mesmo admitindo que o pedido cumpre com todos os requisitos legais – que não cumpria – e que não se destinava a ganhar tempo para esperar por uma decisão favorável da ACT – o que ia completamente ao arrepio do que então se lia nos inúmeros documentos que a trabalhadora remeteu a esta Comissão -, repita-se o que então foi escrito no Parecer, cujo sentido de voto foi subscrito, quer pelos representantes do

Governo, quer pelas entidades patronais, quer pelas organizações sindicais: «(...) o empregador logrou provar um dos dois motivos admissíveis por lei para indeferir o pedido de horário flexível (...)» - cf. **2.33.** do Parecer

**2.15.** Tendo em conta o supra exposto, considera-se que inexistem motivos para alterar o sentido do voto.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Considerar improcedente a presente reclamação ao Parecer n.º 535/CITE/2021, de 27 de outubro.

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022**