

PARECER N.º 307/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/1202/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... remeteu à CITE, por comunicação eletrónica de **08 de março de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., instruído pelo pedido apresentado pela trabalhadora, pela comunicação da ... enviada à trabalhadora, com o fundamento da intenção de recusa, a apreciação da intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, o regulamento de tempos de trabalho e repouso dos ... da ..., e os mapas de planeamentos de ... enviados à trabalhadora, e a que a mesma se refere na fundamentação da sua apreciação, referentes ao período temporal entre 01 e 31 de março de 2023.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **10 de fevereiro de 2023**, nos termos do qual solicita, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuída flexibilidade de horário até ao limite legal previsto no artigo 56º, nº 1, alegando ser mãe de uma menina, nascida no dia 07 de março de 2018, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que o outro progenitor, que também é trabalhador da ..., com a categoria profissional de comissário de longo curso, não tem disponibilidade para prestar os necessários cuidados à menor.

1.3. Atentas as especificidades da actividade desempenhada, e ponderados os interesses da empresa, a trabalhadora propõe que o horário de trabalho a elaborar seja similar ao praticado na empresa para situações de amamentação e idêntico ao que já lhe foi atribuído e está em vigor para outros ... fora de situações de amamentação e que contemple a realização de períodos de serviço de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...) nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 7:30 e chegada aos ... às 16:00

- ii) Duração máxima de ... 8:30
- iii) Durante este período a ... não poderá ter programado ou realizar ... (cláusula 189 do RUPT tudo cf. al a) do nº3 da cláusula 2 do Regulamento de Proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º de ...).
- iv) Prestação de trabalho apenas a ocorrer em dias úteis (excluindo feriados)
- v) Na ... em caso de irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 16:30 respeitando ... máximo de 8:30.

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido o assento de nascimento da filha.

1.5. Por comunicação electrónica de **20 de fevereiro de 2023**, a entidade empregadora manifestou trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

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

Vejam os.

1. O horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

I. Apresentação a partir das 07:30h e chegada a ... até às 16:00h

II. Duração máxima de ... 08:30h

III. Durante este período a ... não poderá ter programado ou realizar ...

IV. Prestação de trabalho apenas a ocorrer em dias úteis (excluindo feriados)

V. Na ... em caso de irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 16:30h respeitando ... máximo de 08:30h.

Em primeiro lugar, o pedido formulado por V. Exa. não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho.

O que a V. Exa. pretende mais não é do que uma prorrogação, com a atribuição de um regime muito mais restritivo, de um ajuste no planeamento que está pensado para situações específicas em que as Trabalhadoras necessitam de amamentar os respetivos filhos, sendo daí que resulta a necessidade de fixação dos horários de ..., e a exclusão das pernoitas.

O pedido apresentado, mais não é do que uma fixação dos períodos em que V. Exa. pode trabalhar, criando assim, na realidade, um regime fixo.

Com efeito nos termos do artigo 56.º do CT: “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”

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

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

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

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, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, contudo, não lhe cabe, nem pode requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora, neste caso, a ...

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

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...

Note que as funções de ..., quer técnico, quer de ... não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.

Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um “horário de trabalho” nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação ...).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n. ... de ... (...)

Ou seja, os trabalhadores ... são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...

Não são, pois, definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal ..., mormente o Decreto-Lei ... de ... e o Regulamento (...) n. ... da ... de ... - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da ... não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de ..., plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ... bem como a horas ... em período noturno.

Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ..., ao pessoal ..., logo, a V. Exa. um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam abrangidos por horário de trabalho.

Com efeito, define o art.º 200º, n.2 1, do CT, que se entende «por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do Período Normal de Trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como descanso semanal.» E, o n.º2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».

Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de planeamento mensal de

... - plafonds de horas ..., limites quanto a horas ... em período noturno, limites quanto a horas de repouso apos ..., entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo nem na legislação do setor nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.

V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., do RUPT, escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ... decorre ntes da legislação suprarreferida. Este regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

Não são, pois, os horários de trabalho definidos nos moldes ditos “normais” previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Adicionalmente, os trabalhadores da ..., ... já beneficiam de um regime de proteção de parentalidade, com um regulamento anexo ao Acordo de Empresa — o Regulamento de Proteção da Maternidade e da Paternidade, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º ...,

...

Este regulamento prevê um conjunto de medidas de proteção das trabalhadoras, tendo as partes que outorgaram o AE excluído a possibilidade de recurso ao instituto legal do horário flexível, tendo em conta que este instituto legal em concreto se revela incompatível com o serviço de ... — o que já não ocorrerá, por exemplo, com o trabalho a tempo parcial, do qual a Trabalhadora também poderá beneficiar.

Ou seja, não há qualquer intenção de a ... retirar direitos aos seus trabalhadores, existindo apenas uma exigência de que os mesmos exerçam os direitos de boa-fé, requerendo, nomeadamente, a aplicação de institutos legais que sejam compatíveis com as concretas funções desempenhadas.

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 ... na ..., tal significaria que nesse período a mesma consumiria uma média de 30/35 horas de ...

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, 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 ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ..., já que dessa forma (com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas 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.

Adicionalmente, como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... na ... estão integrados em rotações com pernoita fora da ..., 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.

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 ... mais próximos da ..., 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.

Mais, a desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., 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.

Com efeito, num dia normal, os trabalhadores ... do quadro ..., podem realizar até quatro "...", isto é, quatro ..., podendo a última "... implicar pernoita fora da ...

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 16:30h, 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 16:30h. Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, V. Exa. apenas poderá efetuar três períodos noturnos por semana, o que implica que os mesmos pernoitem fora da ... e tenham folga entre o segundo e o terceiro período noturno para que possam ser utilizados mais dias na semana, ou até que tenham obrigatoriamente folga entre o segundo e o terceiro período noturno se o primeiro e segundo períodos noturnos forem consecutivos.

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. do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../... que já ascendem a 53 trabalhadores ... (entre .../... e ...) dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida.

Ora, por dia, partem em média de ... 13 ... com apresentação antes das 07:30h. Adicionalmente, a ... regista uma média diária de 30 ... com chegada após as 16h00 e uma média de 30 ... com saída após as 16h00.

V. Exa. ficará, pois, automaticamente excluída de 73 ... diários, a que devem ser acrescentados os 200 ... que a ... opera, em média, ao fim de semana.

V. Exa.:

1. Apenas poderá ser elegível para realizar cerca de 10 ... diários atendendo às restrições que ora impõe.
2. Terá de ser excluída do planeamento de 565 ... semanais;
3. Ficarão excluídos do seu planeamento, em média, 2.260 ... mensais.
4. Valor que aumentará sempre que ocorrerem um ou mais feriados no mês (por exemplo, junho e dezembro).

Em ... como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... terá de substituir ... 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 ... que irão operar estes ... em substituição dos que beneficiam do "horário flexível" ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ... noturnos consecutivos 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 os 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 ... (designadamente as ajudas de custo) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ..., os ..., que efetuam ..., como por exemplo ... (...-...). Ora, estes ... implicam 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 no parágrafo anterior, 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 a possibilidade de realização de ... em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos. Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou serie de setores em que V. Exa. se encontrara 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 ...

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 16h00 e as 07h30, nem prescindir das pernoitas fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a ... 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 ... Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos pilotos com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... 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. (...)

1.6. A trabalhadora, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, elaborada nos seguintes termos:

“(...) Cumpro-me declarar, para devido registo, que a autorização que solicitei, por recurso ao instituto legal do horário flexível de trabalhador por responsabilidades parentais, nos termos do artigo 56º e seguintes do CT, não só é um direito exercido de boa-fé, como também é aplicável, tal como reconhecido pelo regulamento anexo ao Acordo de Empresa - o Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade (RPMP), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº13 de 8/04/2019, e que, nomeadamente determina:

- No nº1 da sua cláusula 2 (Proteção da parentalidade) “(...) a proteção da parentalidade rege-se pelo que estiver estabelecido na lei geral em cada momento em vigor (...);”
- Na cláusula 12a (Tratamento mais favorável) “(...) O ... poderá optar ou pelo Regime estabelecido na lei em cada momento em vigor, ou pelo constante deste Regulamento, no seu todo, o que considere mais favorável. (...).”

- Na sua cláusula 13a (Casos omissos) "(...) Em tudo o omissos neste Regulamento, aplica-se o disposto na Lei em vigor. (...)"

Ora, o argumento por V. Exa. apresentado, de que "tendo as partes que outorgaram o AE excluído a possibilidade de recurso ao instituto legal do horário flexível, tendo em conta que este instituto legal em concreto se revela incompatível com o serviço de ...", apresenta-se como uma interpretação a contrário das normas do Regulamento referido, que visam fundamentalmente garantir a conformidade com o CT, bem como aplicação do princípio de tratamento mais favorável, daqui decorrendo que a aplicação do horário flexível ou de qualquer outro instituto ou direito legal, previsto e plasmado na Lei geral, não só não foi excluído por qualquer parte, como está prevista e reconhecida a sua aplicação pelas partes.

Relativamente ao direito ao recurso ao instituto legal do horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais cumpre referir o seguinte:

1. Ao contrário do que se parece fazer crer, o recurso ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, não é um benefício face aos outros trabalhadores que desempenham funções idênticas ou a outros que embora trabalhadores da mesma Empresa, por inerência das suas funções, tenham horários que permitam uma melhor conciliação entre da atividade profissional com a vida familiar;

2. Nem tão pouco como um benefício pode ser encarado, uma vez que o direito a horário flexível, por trabalhador com responsabilidades parentais, visa não só permitir ao progenitor cumprir os seus deveres, e não só direitos de parentalidade, como também acautelar o interesse último do próprio menor a quem os direitos visam proteger.

3. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 13º, consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático. Determina tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente. E tal é concretizado em duas linhas delimitadoras, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

4. O artigo 59.º da CRP estabelece: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)".

5. No artigo 68.º nº1, da CRP, está determinado que "Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. ", e no seu número 2º, estabelece que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

6. Também no Direito Comunitário, o princípio da igualdade, e os direitos à parentalidade e à conciliação entre a vida profissional e familiar, estão amplamente vertidos, pelo que refiro unicamente os diplomas, escusando verter os textos que deverão à partida, ser com toda a certeza do conhecimento de VExa., bem como ter sido objecto da sua consulta prévia à comunicação da recusa da minha solicitação de horário flexível. (...)

7. Já no que diz respeito ao CT, determina o seu artigo 57º que "(...) O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. (...);

7.1. Elementos esses que foram cumpridos.

8. Determina também o artigo 56º, nº2 do mesmo diploma, como aliás foi referido por V. Exa. na comunicação da intenção de recusa, o conceito de horário flexível: "(...). Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. (...); quem o elabora, e dentro de que limites:

3. 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. (...);

8.1. Decorre do próprio conceito, que uma vez cumpridos os requisitos para recurso ao instituto legal do horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, esse direito é consubstanciável mediante a escolha pelo trabalhador, e dentro de certos limites, da hora de início e termo do período de trabalho diário, cabendo à entidade empregadora, dentro da amplitude de horário escolhida pelo trabalhador, elaborar o horário flexível de trabalho.

8.2. Afirma V. Exa, que o pedido por mim formulado, “ (...) não é verdadeiramente um pedido de horário flexível (...)” e que o pedido “ (...) mais não é do que uma fixação dos períodos em que (posso) trabalhar, criando assim, na realidade, um regime fixo (...)”. E vai mais adiante dizendo que o horário requerido não obedece a estes elementos, (aos elementos constantes do artigo 56 do CT) tratando-se, na verdade de uma imposição à ... das horas em que (me) pode marcar planeamento(...).”

8.3. Ora, embora volte a declarar que faço uso do direito que a Lei me confere, de boa fé, e recuse liminarmente a presunção de má-fé que me parece estar a ser imputada, não é, nem nunca foi do meu interesse algo que não a harmonização entre o direito à parentalidade, e as próprias necessidades da Empresa.

8.4. Não só sobre mim recai essa tentativa de harmonização, como também, é dever da entidade empregadora “proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” (n.º 3 do artigo 127., do CT), bem como é dever “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do CT).

Contudo, o direito à parentalidade, concorre com o próprio direito da Empresa. Como tal, e atendendo a essa mesma tentativa de conciliação e harmonização entre dois direitos que concorrem entre si, mantendo a amplitude de horário anteriormente transmitida, ou, em alternativa, indicando a amplitude horária das 06h30 às 16h, por forma a permitir a elaboração por parte da empresa de um horário flexível.

(...)

9. O facto dos planeamentos serem publicados com base num sistema de escalas de serviço, que respeita regras próprias da ..., nomeadamente o Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT), anexo em AE, e a Regulamentação ..., não determina de per si a perda de direitos consagrados na CRP e plasmados no CT. Aliás como já vimos acima, nomeadamente no que concerne aos direitos fundamentais, podendo uma tal obliteração de direitos, constituir no limite, uma violação do princípio fundamental da igualdade em ambos os vetores em que se materializa.

10. Pelo facto de existir um horário de trabalho flexível, não deixa o ... de ser um trabalhador produtivo, que executa sector, ou sectores, tal como definido.

11. Pelo facto de existir um horário flexível, não deixa o trabalhador de estar sujeito aos limites de período de serviço de ... (...), como definido em RUPT, e de facto conforme por V. Exa. declarado, o trabalhador com horário flexível cujas funções sejam de serviço de ..., realiza inclusive mais horas de ..., logo resultando num acréscimo de horas efetivamente ... por dia de trabalho.

12. Importa referir que os limites ... regulamentados visam um fim de segurança na ..., e não são meros referenciais de aproveitamento laboral da empresa.

13. E também, que o limite de ... para uma apresentação entre as 06h00 e as 06h59, é de 11h (RUPT quadro do n21 da cláusula 25), e que os limites semanais são de 55h (RUPT nº2 da

cláusula 3), sendo limites superiores às 40h semanais do que V. Exa. refere como “horários normais de trabalho”, enquadráveis no determinado pelo CT, que contemplam horário para descanso de almoço, por oposição ao ... definido em FTL em que é somente de 20m.

14. Importa referir também que existem já trabalhadores de serviço de ... com horário flexível, como decerto saberá, e cujos nomes me abstenho de mencionar por cumprimento de RGPD.

15. Prevê também o número 4 da cláusula 2 do RPMP que “(...) sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores poderão ser acordados regimes mais favoráveis entre a ... e os ... (...)”, algo que não parece ser intenção da Empresa ao catalogar como não aplicável o horário flexível, nem tão pouco intentar a promoção da conciliação entre o interesse da Empresa e os direitos dos trabalhadores plasmados na Lei geral.

16. Acresce ainda o facto, de na verdade ter sido elaborado pela empresa, e enviado por e email, um planeamento de serviços de ... para o mês de março, o qual anexo a esta apreciação, em linha com as minhas pretensões iniciais. Este planeamento cumpria a amplitude de horário por mim solicitada, constituindo, portanto, prova, de que não só o empregador tomou em consideração a minha solicitação de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades parentais nos termos do artigo 56º do CT, como elaborou um horário de trabalho flexível com serviços de ..., e ainda me comunicou através de canal oficial as 19:01 de dia 22/02/23 “...” onde se verifica uma utilização de 14 dias de serviço num mês de férias (anexo)

17. Daqui decorre que:

a. É possível a aplicação de horário flexível de trabalho;

b. Os sectores ou as series de sectores são executáveis por trabalhadores com regime de horário flexível;

c. A função desempenhada pelos trabalhadores não é factor determinante de discriminação na protecção da parentalidade;

d. É possível e desejável a promoção de medidas que visem promover a conciliação entre a vida profissional e familiar, em linha com a Lei geral em vigor.

(...).

Tendo em atenção as razões imperiosas invocadas na justificação transmitida por V. Exa., relativas à justificação de intenção de recusa, nos termos do número 2, do artigo 57º do CT, cumpre dizer o seguinte:

18. Nas funções de ... (...) do quadro de ... (...) que atualmente desempenho, existem um total de 201 trabalhadores. No quadro de ... (...), existem outros 226. O que perfaz um total de 427 trabalhadores qualificados para desempenhar as mesmas exatas funções.

19. Existem ainda ..., a desempenhar funções de ... e ... (...), cuja sua integração nas funções para as quais estão qualificados, tal fosse essa a vontade da ..., permitiriam que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar fosse mais facilmente atingida, e que o princípio fundamental da igualdade, pasmado na CRP, de tratamento igual para que é igual e tratamento diferenciado para que é diferente, fosse justamente concretizado.

20. Acresce o facto de já existirem, segundo V. Exa 53 ... entre as várias categorias profissionais, a “beneficiar”, como se dum benefício se realmente tratasse, da conciliação permitida pelo RPMP, que, conforme já foi demonstrado, prevê também a regulação dos casos omissos pelo constante da Lei geral, e que, não exclui o direito à parentalidade, porque não o pode fazer, regendo-se pelo que estiver estabelecido na lei geral em cada momento em vigor.

21. Ora, a comunicação por canal oficial, de um planeamento, ou melhor, de um horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, faz das razões imperiosas invocadas, uma tentativa de complementar com números a necessidade material de ir de encontro ao histórico das conclusões dos pareceres formulados pela autoridade competente pela emissão de parecer prévio.

22. Na verdade, não existe perda de produtividade caso me seja autorizado o regime de horário flexível. Pelo contrário, conforme atesta a comunicação de intenção de recusa, e o horário comunicado, existe pleno aproveitamento.

23. *Cumprer referir que a desagregação de rotações não é um problema que não seja criado a montante pela pouca margem para os limites legais com que as referidas rotações são planeadas empresa.*

24. *Frequentemente, e em sede de serviço operacional de escalas, muitas vezes e devido a irregularidades, as séries de "...", ou sectores, que refere são "partidos" passando a ser executados como ..., que poderiam caso assim fosse planeado aquando da sua elaboração, prevenir a necessidade adicional de ... de assistência, ou mesmo ... a convite, com a inerente poupança quer do dia de trabalho extra e em folga, quer do vencimento horário extraordinário correspondente.*

25. *Relativamente à parte dos ... que menciona, eles já são operados por ... escaladas para executar estes serviços, sem sectores anteriores, devido precisamente às constantes irregularidades que causam a ultrapassagem dos tempos de trabalho, e ao facto do horário de fecho dos ... não permitir acomodar ... para além do horário fecho estipulado.*

26. *De notar também que a amplitude de horários por mim apresentada para a elaboração por parte da entidade empregadora do horário flexível, não é limitadora dos horários de pico operacional da manhã, (das 06h00 às 09h00), em que a maior parte dos ... fazem unicamente dois sectores, ou seja um ...*

Em suma,

Não pode, pelos factos supramencionados, a intenção de recusa de horário flexível de trabalho por parte da ..., ora transmitida por V. Exa., obter concordância na minha apreciação.

Reitero, portanto, a minha solicitação (...)."

1.7. Além dos já referidos, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevo para a presente apreciação.

Cumprer apreciar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)."

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.7. Recentemente, a Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a

participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela ..., nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir

o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE

determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos

não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em apreço a trabalhadora requerente, mãe de uma menina nascida no dia 07 de março de 2018, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a elaborar de forma similar ao horário praticado na empresa para situações de amamentação e idêntico ao que já lhe foi atribuído e está em vigor para outros ... fora de situações de amamentação e que contemple a realização de períodos de serviço de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...) nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 7:30 e chegada aos ... às 16:00
- ii) Duração máxima de ... 8:30
- iii) Durante este período a ... não poderá ter programado ou realizar ... (cláusula 189 do RUPPT tudo cf. al a) do nº3 da cláusula 2 do Regulamento de Proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n ... de ...).
- iv) Prestação de trabalho apenas a ocorrer em dias úteis (excluindo feriados)

v) Na ... em caso de irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 16:30 respeitando ... máximo de 8:30.

2.35. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.36 A entidade empregadora recusa o pedido alegando, por um lado, que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir, no caso concreto, obedece a regras próprias da ... (designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

2.37. Note-se, porém, que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, e na prática equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem categorias profissionais inerentes ao serviço de ..., impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho.

2.38. Ainda que as regras próprias aplicáveis à ... possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional

com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

2.39. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. A entidade empregadora **não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente**, referindo apenas generalizadamente que “a desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., 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”, e ainda que “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 16:30h, 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 16:30h”. Tais referências não podem colher, no caso concreto, atenta a ambiguidade da sua formulação.

2.41. Com efeito, não podendo tal conceito indeterminado ser preenchido com base em formulações hipotéticas que não se referem a qualidades especiais ou competências específicas da trabalhadora em causa, e que obstem à sua substituição, apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento.

2.42. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de

Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.43. *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.* - Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019.

2.44. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.45. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível.

2.46. Neste passo, a entidade empregadora não refere uma única situação em concreto que permita concluir que, perante o quadro de trabalhadores/as afectos/as ao exercício da mesmas funções, a atribuição do horário solicitado pela trabalhadora irá desencadear a existência de tempos “a descoberto”, ou inexistência de trabalhadores/as suficientes para garantir os ... que se realizam depois dos períodos de tempo pela mesma indicados.

2.47. Em bom rigor, a entidade empregadora sustenta mais a sua intenção de recusa com a impossibilidade prática, ainda que não concretizada, da possibilidade do exercício

do direito a trabalhar em horário flexível, do que propriamente a evidenciar circunstâncias de facto, propriamente ditas, que demonstrem a existência de constrangimentos efectivos, no caso concreto, ao exercício de tal direito pela trabalhadora requerente.

2.48. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.49. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora, mesmo no que respeita à actividade de ... que não pode, de forma alguma, excluir o exercício de direitos, não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.50. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.51. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.52. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com

filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.53. Ademais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.54. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

2.55. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.