

PARECER Nº 472/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 n.º 2318-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 12.05.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 10.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível (art 56º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

..., Assistente ..., ... nº ..., residente na Rua ..., nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (n.º1 do artigo 56º), relativamente à sua filha menor, ..., nascida a ... de ... de 2022, cf. assento de nascimento que se anexa, e com efeitos a partir de 01 de Julho de 2023.

Para tanto, e cf. art. 57º, nº 1, al b) do CT, declara:

a) Que o menor identificado acima, vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;

b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;

c) Que o pai se encontra a exercer atividade profissional, conforme declaração da entidade empregadora que anexa e que não se encontra a gozar de faculdade idêntica.

A Requerente, para efeitos do disposto no nº 2 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado um horário similar ao previsto no Código do Trabalho e no Acordo de Empresa para as situações de amamentação, ou seja:

Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime ...), nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 8h30 e chegada a ... no máximo até às 17h00;

ii) Duração máxima de ... planeada de 8h00;

iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o ... ser superior a 8,5 horas;

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

v) Todo e qualquer ... atribuído devera ser apenas nos dias úteis, não lhe sendo planeado qualquer ... para os fins de semana, feriados ou pontes da Função Pública.

(tudo, cf. al. a) do nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº ..., de ... e artigos 47.º, 59.º e 60.º do Código do Trabalho;

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, apesar de viver com o Pai da menor, tem em conjunto mais dois filhos menores, ... de 6 anos e ... de 10 anos, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro, com o Pai a exercer a profissão com horários incompatíveis com os horários de entrada e saída de infantários e escolas. Toda e qualquer assistência aos filhos tem de ser prestada essencialmente pela ora Requerente, o que apenas será possível com o horário solicitado. Acresce às restrições anteriores também a impossibilidade da filha ... continuar a frequentar o infantário da ... a partir do ano escolar que inicia em Setembro de 2023, conforme já comunicado pela empresa, com reflexo ao nível de maiores limitações de horário aplicáveis em infantários alternativos.

No relativo ao pedido para os dias não úteis, prende-se com o facto de os infantários e as escolas se encontrarem encerradas aos fins de semana, dias feriados e pontes da Função Pública, motivo pelo qual a Requerente não poderá exercer qualquer atividade profissional nesses dias.

Pede Deferimento,

Junta: Assento de nascimento e declaração da entidade empregadora.”

1.3. Por correio electrónico e via CAR, em 02.05.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Assunto: Recusa de pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

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

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

Vejamos.

1. O horário requerido

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

I. Apresentação a partir das 08:30h e chegada a ... até às 17:00h;

II. Duração máxima de ... 08:00h;

III. Na ... em caso de irregularidades operacionais, após apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18:00h respeitando ... máximo 08:30h;

IV. Durante este período a ... não poderá ter programado ou realizar ... - bloco mensal de serviço de assistência;

V. Prestação de trabalho apenas a ocorrer em dias úteis (excluindo feriados ou pontes da Função Pública);

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, com a atribuição de um regime muito mais restritivo, é 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 partida e de chegada, 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 como 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 Assistente ..., 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 Europeia de ...).

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 (...) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n.º ... de ...

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.

Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores.

Ou seja, os trabalhadores ... são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (...) 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 navegante, mormente o Decreto-Lei ... de ... e o Regulamento (UE) n.º ... da Comissão 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 navegante, 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.º 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 nº 2 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 após ..., 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 ..., escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ... decorrentes 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 ..., 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 night stops), 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 ... 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 18:00h, 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 18:00h.

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.ª 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.

Em destinos 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 tem 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 ... de longo curso, 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 à 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 série 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 de ...

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 17h00 e as 08h30, 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 ... 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."

1.4. Em 08.05.2023, por correio electrónico, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de horário flexível (art 56º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora Dra.,

Acuso a receção da V/ carta datada de 2 de maio p.p., relativa à recusa do meu pedido de horário flexível, discordando integralmente dos fundamentos por V. Exas, apresentados, por violação expressa da lei laboral e dos princípios constitucionais, assim sendo, venho requer que o meu pedido seja reavaliado e solicitado um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) dada a vossa recusa de autorização do exercício das minhas funções em regime de horário flexível.

Vejamos,

Requeri que me fosse atribuído horário flexível, nos seguintes moldes:

"A Requerente, para efeitos do disposto no nº 2 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o horário idêntico previsto no Código do Trabalho para as situações de amamentação, ou seja:

Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime ...), nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 8h30 e chegada a ... no máximo até às 17h00;*
 - ii) Duração máxima de ... planeada de 8h00;*
 - iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 8,5 horas;*
 - iv) Durante este período, a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do ...)*
 - v) Todo e qua/quer ... atribuído deverá ser apenas nos dias úteis, não lhe sendo planeado qualquer ... para os fins de semana, feriados ou pontes do Função Pública.*
- (tudo, cf. al. a) do nº 3 do Cláusula 2ª do Regulamento de proteção do maternidade e paternidade, publicado no BTE nº ..., de ... e artigos 47.º, 59.º e 60.º do Código do Trabalho; "*

Ou seja, apresentei um pedido de autorização do exercício das minhas funções em regime de trabalho flexível, em conformidade com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, onde indiquei um período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade profissional, o que me foi recusado por V. Exas., o que discordo integralmente, por tal recusa ser ilegal e inconstitucional, pelas razões que se passam a descrever.

Determina o art.º 56.º, no n.º 1, que "o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".

Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º, por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, devendo o empregador, e tendo em conta o estatuído pela al. b) do n.º 2 do art.º 212.º do CT.

No que respeita à definição de horário de trabalho flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, que é um meu caso, V. Exas. não acataram as especificidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do art.º 56.º do Código de Trabalho.

O que deveria ter acontecido, dado que, o legislador pretendeu instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao trabalhador com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ela viva em comunhão de mesa e habitação, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como foi requerida por mim e não pode ser recusada por violar expressamente o instituído no art. 56º do Código de Trabalho.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do art.º 56.º do CT, o que foi cumprido.

Acresce que, justifiquei o meu pedido de horário flexível, o que se reproduz:

"A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, apesar de viver com o Pai da menor, tem em conjunto mais dois filhos menores,... de 6 anos e ... de 10 anos, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro, com o Pai a exercer a profissão com horários incompatíveis com os horários de entrada e saída de infantários e escolas.

Toda e qualquer assistência aos filhos tem de ser prestada essencialmente pela ora Requerente, o que apenas será possível com o horário solicitado. Acresce às restrições anteriores também a impossibilidade da filha ... continuar a frequentar o infantário da ... a partir do ano escolar que inicia em Setembro de 2023, conforme já comunicado pela empresa, com reflexo ao nível de maiores limitações de horário aplicáveis em infantários alternativos. No relativo ao pedido para os dias não úteis, prende-se com o facto de os infantários e as escolas se encontrarem encerradas aos fins de semana, dias feriados e pontes da Função Pública, motivo pelo qual a Requerente não poderá exercer qualquer atividade profissional nesses dias.", sendo o exercício destas funções em regime de horário flexível, um direito que se encontra

plasmado na Constituição da República Portuguesa (CRP), no âmbito dos direitos pessoas trabalhadoras, que estatui na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º, sob a epígrafe "Direitos dos Trabalhadores", que todos os/as trabalhadores/as, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, tem direito: à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

E prossegue, no art.º 67.º da CRP sob a epígrafe - "Família", "a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros", da CRP.

Consagra ainda o art.º 68.º da CRP, sob a epígrafe "Paternidade e maternidade", o direito de pais e mães" à protecção da sociedade e do Estado na realização da insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país", classificando a maternidade e a paternidade como "valores sociais eminentes".

Saliente-se que estes princípios são direitos fundamentais e constitucionais assegurados no Código de Trabalho, nomeadamente, nos arts. 56.º e 57.º, referente à modalidade de horário flexível que eu requeri, enquanto trabalhadora, com responsabilidades familiares.

Deste modo, é da responsabilidade de V. Exas., gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, ou seja, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente (cfr. o n.º 3 do art.º 127.º e a al. b) do n.º 2 do art.º 212.º do CT).

Cabe a V. Exas., estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação ... aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.

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

Mal se compreende, por isso, a V. argumentação apresentada e que se repudia integralmente.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha atividade, nomeadamente para exercer serviços de assistência e para prestar trabalho aos sábados, domingos e feriados pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tem qualquer acolhimento o que ali vem defendido.

Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para "um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho", não abrangendo, portanto o setor da ..., estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado {art. 13º CRP} e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, um "horário tradicional" , como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na ... é inconcebível usufruí-la "em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada" (art. 47º, nº 3 CT).

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ...

Tão simples quanto, como foi requerida, aplicar-se o mesmo regime.

Do mesmo modo, não procedem os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível por mim requerido "comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa".

Com efeito, importa realçar que, para entender a forma de trabalho de um ..., será melhor considerar a sua contabilização não em dias, mas sim em horas.

Desta forma, e tendo em conta os limites legais estabelecidos em AE, na Cláusula 33ª do ..., temos que considerar 95h de ..., ou seja, período de tempo decorrido entre o momento em que o ..., preparado para o ..., começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com ..., num período mensal; e 55h num período de semana em termos de ..., período de tempo desde a apresentação de um ... no ... para executar um ... ou séries de ..., sem período de repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização definitiva da ..., uma vez completado o último daqueles.

Em termos de remunerações, os plafonds a ter em conta também têm por base a questão horária de acordo com o estipulado em RRRGS na sua Cláusula 8.ª.

Desta forma, cai por terra a ideia de um ... só trabalhar 10 dias por mês caso só fizesse idas e voltas, já que todos estão sujeitos ao trabalho por Plafonds horários. O aproveitamento e maximização do trabalhador estão sempre garantidos com esta premissa, trabalhe ele 5, 10, 15 ou 20 dias.

Também não será líquido que em 5 ... de ... se façam 30/35 horas de ... Se considerarmos só as horas de ... os tempos a considerar poderão facilmente situar-se entre as 20/25 horas.

Importa também referir que existem dezenas de ... só de idas e voltas no horário pretendido e convém também salientar que, em termos de custos para uma ..., será mais compensador evitar, sempre que possível, pairings com pernoitas e estadias prolongadas pois assim evita pagamentos de ajudas de custo, despesas com hotel, só para dar um exemplo.

Pelo exposto, requer-se a V. Exa., que o meu pedido seja reavaliado e solicitado um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) dada a vossa recusa de autorização do exercício das minhas funções em regime de horário flexível. E, conseqüentemente, devem V. Exas., proceder à elaboração do horário nos termos por mim requeridos, do horário flexível de acordo com o previsto no art. 56.º do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ..., de modo a permitir o exercício do 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, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado

de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

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

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de três menores de um, seis e dez anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h30 – 17h00, em dias úteis, correspondente ao horário de trabalho praticado na empresa para trabalhadoras que beneficiam de dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação.

Quanto à parte do pedido respeitante às “Pontes da Função Pública”, i.e., tolerâncias de ponto, por tal prerrogativa ser aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas e mediante despacho do Governo enquanto órgão superior da Administração Pública, a mesma extravasa o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, e, por conseguinte, não será alvo do presente parecer.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o horário solicitado não é compatível com o serviço de ..., atendendo ainda a que a definição dos períodos de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da ... (designadamente o Decreto-Lei nº ..., de ... e o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho - ...), isto é, de acordo com uma escala de serviço e períodos de serviço de ..., 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, afastando, assim, a aplicabilidade deste regime, bem como do conceito de horário de trabalho previsto no Código do Trabalho, ao pessoal móvel da ...

3.3. Todavia, quanto à alegada inaplicabilidade do art.º 56º, do Código do Trabalho, ao pessoal móvel da ..., não refere a entidade empregadora quais as normas em concreto do Decreto-Lei nº ..., de ..., ou das cláusulas do ... aplicável, ou qual a sua interpretação das mesmas, que obstam à articulação de ambos os diplomas legais, reguladores da relação laboral em causa: não se vislumbra que o vínculo laboral aplicável ao pessoal móvel da ... conste de legislação especial (como ocorre, por exemplo, com o regime jurídico do trabalho portuário ou o contrato de trabalho do praticante desportivo), sendo portanto aplicáveis as regras gerais do Código do Trabalho; por outro lado, o Decreto-Lei nº ..., de ..., apenas vem estabelecer os limites do tempo de ..., do tempo de serviço e os requisitos do repouso do pessoal móvel da ..., não resultando do seu conteúdo normativo, quer um afastamento das normas constantes do Código do Trabalho, designadamente as relativas à parentalidade, quer uma impossibilidade de articulação com estas. Aliás, conforme é referido no preâmbulo daquele diploma legal, *“Perante a aplicação deste quadro jurídico, (...) pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de ... realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n.º ..., de ..., que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte FTL do anexo III do Regulamento (UE) n.º ..., sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente*

aplicável na ordem jurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal móvel da ...”

3.4. Por outro lado, admitir-se uma tal interpretação 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 a categoria profissional de Assistente ..., 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 ainda 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. Ainda que as regras próprias aplicáveis à ... utilizem outros conceitos técnicos, em conformidade com as especificidades da actividade profissional em causa, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em abstracto, 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.

3.5. Além do mais, e contrariamente ao alegado pela entidade empregadora, nenhuma disposição do Regulamento de Protecção da Maternidade e Paternidade, publicado no B.T.E. nº ..., de ..., prevê o afastamento do regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, nem tal seria legalmente admissível, nos termos do art.º 3º, nº3, b), do Código do Trabalho.

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

3.7. E refere assim a entidade empregadora que a concessão do horário solicitado redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessário num mês uma vez que em apenas alguns dias a trabalhadora teria esgotado o número máximo de horas de ..., resultando numa ineficiência de recursos. Alega a entidade empregadora que não consegue substituir a trabalhadora em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos nocturnos, não sendo possível prescindir da prestação de trabalho entre as 17h00 e as 08h30 que não implique o cancelamento de ..., face aos meios humanos disponíveis. Refere também aquela entidade a existência de 53 trabalhadores ... que praticam já horário flexível ou beneficiam de dispensa de trabalho para amamentação.

3.8. No entanto não referiu aquela entidade empregadora qual o número total de trabalhadores com a categoria profissional de Assistente ... afectos ao funcionamento do serviço, nem qual o número mínimo necessário de trabalhadores com aquela categoria a afectar às diversas rotações com pernoita e que abranjam os períodos nocturnos, por forma a concluir-se, inequivocamente, pela alegada falta de recursos humanos e consequente necessidade de cancelamento de ...

Também a alegada impossibilidade de a requerente trabalhar o número de dias necessário num mês não se afigura uma impossibilidade objectiva, uma vez que é à própria entidade empregadora que cabe a afectação da trabalhadora aos ... compreendidos na amplitude horária solicitada por aquela, sendo que também a alegada ineficiência operacional não se confunde com as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justifiquem a recusa do horário flexível petitionado, pois que não ficou devidamente demonstrado que o normal funcionamento da operação de ..., designadamente os ... com pernoita e no período nocturno, não pudesse ser assegurado pelos restantes trabalhadores com a categoria profissional de Assistente ...

3.9. Por outro lado, e em rigor, não está previsto, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma mesma empresa, podem beneficiar de tal regime, concebido para facilitar a conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Para tais casos, e conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, o exercício de todos os direitos em conflito.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. 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.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).