

PARECER N.º 474/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/2360/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 15.05.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Assistente ... naquela organização.

1.2. Em 12.04.2023, via eletrónica, a entidade empregadora rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., [...], nos termos e para os efeitos do disposto [na lei], vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, relativamente ao seu filho menor ..., nascido a 06.05.2023, e com efeitos a partir de 1 de junho de 2023 e até que o mesmo perfaça os 7 anos de idade (ou seja: 06.05.2029).

Para tanto, e cf. [a lei], declara:

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

[...] A Requerente, para efeitos do disposto [na lei], pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário, idêntico ao praticado na empresa para as situações de amamentação, ou seja:

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

1) Apresentação a partir das 8 horas e chegada a ... no máximo até às 20 horas, de 2ª a 6ª feira;

ii) Folgas aos sábados e domingos;

iii) Duração máxima de ... planeada de 9 horas;

iv) 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

20horas, nem o ... ser superior a 11horas;

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

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, para além de duas outras filhas menores (... nascida a .../.../2015 e ..., nascida a .../.../2012) o pai, trabalhador da ..., tem também horários irregulares, o que dificulta a conformidade do trabalho com o apoio à vida familiar tornando-se imperioso assegurar o acompanhamento que lhe exige a assistência ao mesmo, não dispondo, com especial relevo aos fins de semana, de qualquer apoio familiar ou outro.

Por último, refere-se que a Requerente se encontra a aguardar vaga para o infantário da ..., tendo sido confrontada com a comunicação, por parte da empresa, do encerramento definitivo do mesmo, com efeitos já no próximo ano letivo.

A empresa sugere como alternativas duas instituições cujo horário, com extensão, abrange somente o período compreendido entre as 7horas e as 19h30, de 2a a 6a feira. Acresce que a empresa refere que estas sugestões só são assumidas para o próximo ano letivo. Sendo ainda certo que a ... assumiu no ponto 12.2. do Acordo celebrado com o ..., datado de 22.01.2023: 'No caso de o infantário ser encerrado pela ..., a Empresa aceitará os pedidos de horário flexíveis que venham a ser apresentados, desde que cumpridos os requisitos legais previstos no Código do Trabalho ou no Acordo de Empresa, a todos aqueles cujos filhos estejam ou já tenham frequentado o mesmo'».

1.3. *Pela mesma via, em 02.05.2023, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:*

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

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

Vejamos.

1. O horário requerido [...]

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 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 9 às 18 horas), 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 ..., nomeadamente o Decreto-Lei ... de ... e o Regulamento (UE) n.º ... da Comissão, de 5 de outubro de 2012 - 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.

Com efeito, define o art.º 200º, n.º 1, do CT, eu se entende [...]

E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que [...]

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 ..., 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 ...), 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 destinos 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 leg 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 20 horas, 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 20 horas.

Além disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da ... 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 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 de ...

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 20 e as 8 horas, 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».

1.4. Tendo, a apreciação da trabalhadora, sido realizada um dia fora do prazo, o conteúdo da mesma não será tido em apreço para o caso ora em análise.

1.5. O empregador juntou ao processo a legislação aplicável aos tempos de trabalho e de repouso dos ... da ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

menores de 12 anos».

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

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

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

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

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

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

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

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

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a,

implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

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

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

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

«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família

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

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta

duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

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

2.16. No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho:

«Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), de 2a a 6a feira nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 8 horas e chegada a ... no máximo até às 20 horas;*
- ii) Folgas aos sábados e domingos;*
- iii) Duração máxima de ... planeada de 9h00;*
- iv) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as 20 horas, nem o ... ser superior a 11 horas; e*
- v) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.a do ...)*»

2.17. A trabalhadora, fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma família numerosa, em que todas as crianças são menores de 12 anos, com especial destaque para o mais novo, que tem apenas um ano de idade. Mais acrescenta a requerente que, na senda do infantário do empregador fechar já no final deste ano letivo, o mesmo se comprometeu a aceitar horários flexíveis para todos/as os/as trabalhadores/as cujos/as filhos/as menores frequentassem ou já tivessem frequentado o dito infantário, que tem a especificidade de estar aberto 24/7. Sendo que o pai dos descendentes também labora na mesma organização, e com horários irregulares, não havendo outra rede de suporte.

2.18. O prazo para que o pedido perdure são os 7 anos da criança mais nova do agregado familiar.

2.19. A requerente menciona expressamente que vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

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

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se nos mesmos três motivos sobre os quais a CITE já se pronunciou para trabalhadoras nesta situação: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Começando por referir, novamente, que todos os motivos improcedem para o efeito ora em análise, passará a explicar-se somente a terceira e última razão avançada.

2.23. Isto porque, como é patente do artigo 57.º/2 do CT, ao empregador apenas são possíveis invocar dois motivos para manifestar uma intenção de recusa – insubstituibilidade do/a trabalhador e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.24. E, nem o primeiro motivo, nem o segundo, dizem respeito a qualquer destas categorias.

2.25. Debruçando-nos então sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador aventá-las, sendo ainda necessário demonstrar, através de um raciocínio silogístico do tipo A+B que a consequência da atribuição do horário solicitado pela requerente é o impedimento do funcionamento normal da organização com vista às metas que esta se compromete a atingir.

2.26. Ora, como é simples de comprovar, através do cotejamento com a intenção de recusa, não é isto que o empregador faz, mais uma vez.

2.27. Com efeito, o empregador limita-se a referir generalidades que não comprova, tais como ineficiência de recursos face às restrições no planeamento, alegado acréscimo de custos, bem como decréscimo de produtividade, custos operacionais e salariais ou falta de pessoas.

2.28. E, realcem-se as vezes que forem necessárias, é fundamental que se retenha que nenhum setor ou profissão é impermeável aos direitos fundamentais das pessoas. A Lei Fundamental consagra-os. A lei laboral reafirma-os.

2.29. A parentalidade encontra-se especialmente protegida e o regime da flexibilidade

horária foi criado para que cuidadores de crianças até 12 anos de idade consigam compaginar trabalho com família, procurando naquele a previsibilidade necessária para encaixar as rotinas essenciais à estabilidade de qualquer criança.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA CTP
– CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 7 DE JUNHO DE 2023**