

PARECER N.º 711/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/3446/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 18.07.2023, via CAR, 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 14.06.2023, via eletrónica, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«..., Assistente ..., [...], 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 (nº 1 do artigo 56º), relativamente ao filho menor, ..., nascido a .../.../2017; ..., nascida a .../.../2021 e ... nascido a .../.../2022, e com efeitos a partir de 01 de agosto de 2023.

Para tanto, [...], declara:

- a) Que os menores supra identificados vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;*
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;*
- c) Que o outro progenitor, ... também é trabalhador da ... [...], trabalha por turnos, não trabalha a tempo parcial, nem está inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.*

A Requerente, para efeitos do disposto [na lei], 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 seguinte horário de trabalho:

A. 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 9horas e chegada a ... no máximo até às 18:30*
- ii) Duração máxima de ... planeada de 9horas;*
- iii) Na base, 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 18:30 nem o ... ser superior a 11horas;*
- iv) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18a do RUPT) (tudo, cf. alínea a) do n° 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n° ..., de ...)*

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, pois, como o pai trabalha a tempo integral, torna-se difícil assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência aos menores, não dispondo, com especial relevo aos fins de semana, de qualquer apoio familiar ou outro».

1.3. Pela mesma via, em 04.07.2023, 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 [da lei], manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

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

Mais, V. Exa. requereu, e foi-lhe concedido, o regime de amamentação previsto no Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n° ..., de .../.../..., em ... e ..., com a respetiva restrição de planeamento — não podendo oscilar, a cada momento, por regimes legais distintos.

Sem prejuízo do exposto, sucede, ainda, que este pedido que reputa como de horário flexível, não é, verdadeiramente um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...

Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: [...]

O horário flexível, nos termos do mesmo artigo [...]

Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível — o que apenas se equaciona, sem conceder -, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.

Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º/3 do CT [...]

Deste modo, ao V. Exa. impor à ... um horário definido, em que impossibilita a empresa de lhe atribuir ... para os quais tem formação específica, não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos legais, pelo que o mesmo não cumpre os requisitos legais. 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 e conforme é exigido por lei.

Em suma, a ... apenas se poderá pronunciar devidamente sobre um alegado pedido de horário flexível quando V. Exa. corrigir o seu pedido, adequando-o aos requisitos legalmente previstos, o que não se verificou.

2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível [...]

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 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, pelo que 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, só 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.

Assim, como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... na ... estão integrados em ... com pernoita (ou estadia) 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.

Adicionalmente 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. Estando, muitas vezes, em ... — agregados a outros .../...

A desagregação de ... 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 ..., onde V. Exa. se inclui, podem realizar até quatro legs, 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 18:30, 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 18:30, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação que visa, em última ratio, a venda e execução de ..., com a maior eficiência operacional e financeira possível, e respetivo lucro.

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 base para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...

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 Paternidade¹²¹ anexo ao AE .../..., que já ascendem a mais de 90 trabalhadores ... (entre .../Assistentes ... e Chefes ...), dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os ... sem constrangimentos na operação/cancelamento de ...

Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com

V. Exa. em parte) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:

Apresentação a partir das 6:30 e chegada a ..., no máximo até às 20horas;

ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 9horas;

iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20horas nem o período de serviço de ... ser superior a 11horas.

iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., o pedido de horário flexível é, ainda, mais penalizador e inflexível, pois solicita uma margem menor, das 9horas às 18:30, e excluindo uma faixa horária na qual existem vários ...: das 6:30 às 9horas.

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de atribuição de ..., em ... como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... terá de substituir ... a meio da ... 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 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 ... com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm o que apelidam de 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 os per diems) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

E, ainda, requerer folgas fixas aos sábados e domingos implica que os restantes ... não possam folgar nestes dias, por inexistência de vagas suficientes — é impossível esta gestão na atividade prosseguida pela ... a mesma não se coaduna com a exclusão de certas faixas horárias, muito menos com folgas fixas aos fins-de-semana, período de maior frequência de ...

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ... (...), os ..., que efetuam ... legalmente considerados como sendo de ..., como por exemplo ...-... (... - ...) ou ...-... (...-...). Ora, estes ... implicam, legalmente, 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 acima, 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 ... que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18:30 e as 9 horas, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da base, em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a empresa 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 empresa.

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.

Pelo que, é intenção da empresa recusar o presente pedido que reputou como sendo de horário flexível e entende a ... que está adstrita ao Regime de Amamentação, durante todo o tempo em que a mesma durar, não podendo, a cada momento, oscilar entre regimes legais distintos, mais, consagrando expressamente o Regulamento de Proteção à Maternidade e Paternidade, depositado em ..., a folha ... do livro n.º ..., com o n.º .../..., publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º ..., .../.../..., que ... poderá optar ou pelo regime estabelecido na lei em cada momento em vigor, ou pelo constante deste regulamento, no seu todo'; ou seja, tendo optado pelo regime da amamentação, ainda que os conceitos suprarreferidos lhe fossem aplicáveis, não poderia já optar por outro regime [...].».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. O empregador juntou ao processo o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT).

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

- i) Apresentação a partir das 9 horas e chegada a ... no máximo até às 18:30
- ii) Duração máxima de ... planeada de 9 horas;
- iii) Na base, 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 18:30h nem o ... ser superior a 11 horas;
- iv) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18a do RUPT)
(tudo, cf. alínea a) do n.º 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º 13, de 08/04/2019)

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma família

numerosa, com três filhos, em que o mais novo tem apenas 11 meses, e o outro progenitor é colega de profissão, pelo que labora igualmente por turnos e a tempo inteiro, não tendo – o agregado – outra rede de suporte.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a requerente fá-lo pelo limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova do agregado – confirmar artigo 56.º/1 do CT *in fine*

2.19. E menciona expressamente que vive com os descendentes 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 em três motivos: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento.

2.22. Como é facilmente extraível do artigo 57.º/2 do CT, só há dois motivos possíveis para ser legal indeferir, realmente, um pedido deste tipo: insubstituibilidade da trabalhadora e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.23. Lidos os três argumentos invocados, só o último coincide com a lei. Pelo que só este será objeto de análise. Antecipando-se, desde já, que improcede para os devidos efeitos.

2.24. Em primeiro lugar, sublinhar a forma desumanizada como o empregador se refere aos/às trabalhadores/as, como se de coisas se tratassem: «... produtivos», «por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos».

2.25. Destarte a meta das empresas ser a geração de lucro, tal não implica que as pessoas que lá trabalham sejam objetificadas, muito menos postas a render, como se de máquinas se tratassem.

2.26. Bem se compreende que a empresa não tenha, de início, concebido horário favoráveis à conciliação trabalho/família. Mas a sociedade evolui, e é desejável que as organizações – nas quais se incluem as empresas – façam o mesmo.

2.27. É neste quadro que o horário flexível deve ser considerado, e não como um «benefício» que outros/as trabalhadores/as não auferem, como – a páginas tantas – é referido.

2.28. Denominar, quer a dispensa para amamentação, quer o direito especial à flexibilidade horária de regalias é de um absoluto desconhecimento da lei, já para não mencionar uma desconsideração para com a parentalidade.

2.29. Apesar deste não ser o objeto do presente parecer, porque se inclui nas competências da CITE, é importante realçar que o empregador não faz favor nenhum às trabalhadoras lactantes ao facultar-lhes a dispensa para amamentação/aleitamento, uma vez que este é um direito absoluto, oponível contra todos, que dispensa qualquer anuição da contraparte e constitui esta numa contraordenação grave caso haja qualquer tentativa de obstaculizar o gozo do direito – cf. artigos 47.º e 48.º do CT

2.30. Já o horário flexível, a par do trabalho a tempo parcial, embora tenha um regime jurídico distinto e conforme um direito relativo, para o qual releva a autorização do empregador, não deixa de ter uma natureza especial, por ter sido criado pelo legislador com o intuito específico de discriminar, pela positiva, os/as seus/suas titulares de gozo, i.e., os pais e as mães cuidadores/as de crianças até 12 anos de idade – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

2.31. E nem se invoque um boletim para contrariar o supra exposto. Não há obrigação alguma, por parte da requerente, à escolha entre um boletim e o CT quando aquele cerceia os direitos de parentalidade, porquanto isso seria ilegal. É que os direitos de parentalidade da trabalhadora estão, não apenas consagrados na legislação laboral, como até protegidos pela Lei Fundamental.

2.32. Tornando ao caso em concreto: como a própria intenção de recusa refere, o exemplo que é dado como situação impeditiva do normal funcionamento da empresa não passa mesmo disso – de um exemplo. Não é a fundamentação exaustiva, do tipo silogístico, que se exige para situações desta natureza, para concluir que, dado o horário pretendido à trabalhadora, o funcionamento do empregador colapsa.

2.33. Com certeza que o empregador disporá de pessoas devidamente habilitadas a analisar todos os mapas horários disponíveis de forma a encontrar, para todos/as os/as trabalhadores/as que a isso tenham direito e o solicitem devidamente, como a ora

requerente, horários em período(s) temporal(temporais) que lhe permita exercer as suas responsabilidades como progenitor/a. Tal como já fez com o regime especial para a amamentação.

2.34. É que amamentação e flexibilidade horária são cumuláveis, segundo o CT, e até podem ser coincidentes. Naturalmente, cabe ao empregador gerir as pessoas que prestam funções de maneira a que todas possam usufruir das possibilidades que o legislador concretamente lhes dedicou. Desde que – lá está – tenha presente que as pessoas que trabalham na organização têm direitos que não podem, pura e simplesmente, ser descartados, sob pena de a sua existência se resumir a um «recurso produtivo», e não a um ser humano.

2.35. 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 OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, EM 2 DE AGOSTO DE 2023**

