



PARECER N.º 196/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 924 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 19.10.2011, do Presidente do Conselho de Administração da ... – Administração dos Portos de ... e ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., Técnico de Apoio Informático, na ..., nos seguintes termos:

“Serve o presente para, nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, remeter a V. Exas. o processo relativo ao pedido apresentado pelo n/colaborador, ..., para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, tendo em vista a emissão de parecer prévio.

Para o efeito remetem-se, nos termos da lei, cópias do pedido apresentado pelo trabalhador, dos pareceres das chefias que servem de fundamento à intenção de recusa do pedido e da apreciação apresentada pelo trabalhador.”

1.2. O requerimento apresentado pelo trabalhador, em 23.09.2011, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Após dois anos a trabalhar no regime de horário flexível, sem que tivesse ocorrido uma única perturbação nos serviços e na minha prestação profissional, tal como tinha previsto no pedido de 2009, eu, ..., funcionário n.º 104 da ..., S.A., a desempenhar funções de Técnico de Apoio Informático, na ..., venho por este meio requerer a renovação do “Trabalho em regime de horário flexível” para acompanhamento de descendente menor, ...

Entende-se que se mantêm a premissa declarada em 2009. Horário flexível sem redução de qualquer carga horária, com um intervalo de descanso não superior a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trinta minutos (hora de almoço).

Proposta para os períodos para início e termo do trabalho normal diário:

Período da manhã: início às 8h30m, termo às 12h30m

Período da tarde: início às 13h, termo às 16h

Prazo requerido: 2 anos

Declaro ainda, sob compromisso de honra, que o outro progenitor, ..., tem actividade profissional no Governo Civil de ..., e que está impedida ou inibida totalmente de exercer o poder paternal.

Declaro ainda que ... faz parte do meu agregado familiar.

Tendo em conta a minha Descrição de Funções e Descrição das Responsabilidades, reitero o meu compromisso pessoal. Este meu pedido não se reveste de qualquer tipo de inflexibilidade. Estou e sempre estarei disponível para o desempenho das minhas funções fora deste regime, quando a obrigação assim o exigir, tal como se pode verificar nos últimos 2 anos junto da minha estrutura hierárquica, em especial com a Dra. ..., responsável pelo departamento.

Junto anexo declaração do Governo Civil de ..., comprovativo do agregado familiar.”

- 1.3.** Da intenção de recusa, constante da Deliberação 378/2011 – CA, de 6.10.2011, comunicada ao trabalhador em 12.10.2011, assim como da Informação n.º 66/2011 – DRH de 3.10.2011, da Chefe da Divisão de Juventude, junta ao processo, constam os seguintes argumentos:

“DELIBERAÇÃO 378/2011 - CA

O Conselho de Administração da ... – Administração dos Portos de ... e ..., S.A., na sua reunião de 6.Outubro.2011, na sequência do pedido de renovação para trabalhar em regime de horário flexível nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho, apresentado pelo colaborador ..., considerando o parecer do Director dos serviços de que este depende, e que é de entendimento que a prestação de trabalho segundo tal regime não é adequada e compatível com o funcionamento do serviço e o horário em que este decorre.

Considerando que o trabalhador desenvolve o seu trabalho integrado numa equipa, em que cada um tem as suas tarefas mas, em que na maioria das actividades há uma participação e articulação das tarefas realizadas pelo grupo, a prática de um horário diferente dos demais colegas causa constrangimentos e sobrecarga do seu colega, com prejuízo para o serviço.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

O regime de horário flexível implicará sobrecarga acrescida para aquele outro trabalhador que se verá forçado a assegurar, com prejuízo das de sua responsabilidade, nos períodos em que o requerente não se encontra na empresa, as tarefas que a este competiriam, designadamente aquelas que revestem carácter urgente e que devem ser prestadas durante o período de funcionamento normal do serviço que decorre das 9:00h às 12:30h e das 14:00 às 17 30h.

Acresce que o horário que o trabalhador apresenta como sendo o que considera para si mais favorável faz recair a sua prestação de trabalho em períodos fora do funcionamento normal do serviço a que está afecto – das 8:30h às 9:00h, das 12:30h às 13:00h e das 13:30h às 14:00h – sendo que o período das 16:00h às 17:30h é aquele em que habitualmente decorrem muitos eventos promovidos pela empresa para os quais o requerente é solicitado tendo em vista assegurar a respectiva cobertura fotográfica sendo esta, como e, uma das principais tarefas cometidas ao trabalhador.

Nestes termos e com fundamento na necessidade de assegurar o funcionamento normal e regular do serviço em que o trabalhador está integrado, é intenção do Conselho de Administração recusar o pedido do trabalhador.”

Informação n.º 66/2011 – DRH, de 3.10.2011, anexa à intenção de recusa:

“O Técnico de Apoio Informático ... vem através do requerimento anexo e após dois anos a trabalhar segundo o mesmo regime solicitar "(...) a renovação, por novo período de dois anos do "Trabalho em regime de horário flexível" para acompanhamento de descendente menor, ...".

Esclarece que a pretensão se traduz não numa redução de qualquer carga horária mas sim na sua flexibilização e na redução da pausa para refeição com duração "não superior a trinta minutos" propondo os seguintes períodos para início e termo do trabalho normal diário:

Período da manhã: início às 8h30m e termo às 12h30m

Período da tarde: início às 13h00m e termo às 16h00m

Encaminhado o assunto para estes serviços importa, antes de mais, e como questão prévia, referir que a lei aplicável à situação em apreço é, por força da remissão, do art.º 32.º do EPAP o regime jurídico de férias, faltas e licenças que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas posto que a matéria relativa às questões da protecção na parentalidade bem como da conciliação entre a vida



profissional e a vida familiar são tratadas no âmbito deste regime.

A protecção na parentalidade encontra-se prevista na legislação laboral, concretamente nos artigos 33º a 65º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que substitui as disposições correspondentes do regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por força do disposto no art.º 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro que o aprova, regulamentado que foi, pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, tal regime.

Dispõe o art.º 56.º do Código do Trabalho 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 trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos entendendo-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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 2 horas.*

O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O trabalhador que pretenda trabalhar com horário flexível deve solicitá-lo, por escrito, à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias e com os seguintes elementos.

- 1. indicação do prazo previsto;*
- 2. declaração de que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (art.º 35.º, n.º 2).*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No caso em apreço, e salvo melhor opinião, dever-se-á entender cumprido o formalismo exigido na lei:

- *Requerimento escrito;*
- *Indicação do prazo previsto que está de acordo com a lei por não ultrapassar o limite legal e*
- *Apresentação da declaração Mod. 3 de IRS de que consta fazer o menor parte do agregado familiar do requerente bem como de declaração emitida pelo Governo Civil do Distrito de ..., entidade empregadora da mãe do menor, de que a mesma aí exerce a sua actividade profissional em regime de contrato de trabalho em funções públicas.*

Nos termos do art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho a entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Se tal parecer for desfavorável, a entidade empregadora só pode recusar o pedido após decisão jurisdicional que reconheça a existência de motivo justificativo.

A entidade empregadora deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa.

Ouvido o director da ... pronuncia-se esta em sentido desfavorável ao pedido "(...) porque não é adequado e compatível com o serviço e horário em que este decorre". É ainda invocado pela chefia directa que o trabalhador desenvolve um trabalho integrado em equipa em que cada um tem as suas tarefas mas, na maioria das actividades há uma participação e articulação das tarefas realizadas pelo grupo pelo que a prática de um horário diferente do praticado pelos colegas "leva, por vezes, a constrangimentos e a sobrecarga do seu colega ..., com algum prejuízo para o serviço, nesses casos pontuais."

Com efeito o colega do trabalhador, ..., declara, que "todos os trabalhos que, devido à urgência, não puderam ser realizados pelo ... derivado ao seu horário especial, foram totalmente garantidos por ele (itálico meu), não tendo existido constrangimentos para o serviço".

Se assim é, ou seja, se os trabalhos inadiáveis são assegurados pelo colega se, por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

outro lado, o próprio trabalhador se declara disponível para assegurar, quando exigível, as suas funções para além do horário proposto não se encontra fundamento, salvo melhor opinião, para negar o pedido uma vez que fica por demonstrar que o respectivo deferimento põe em causa o funcionamento do serviço ou da empresa e a impossibilidade de assegurar a respectiva substituição se absolutamente necessário.

Resta avaliar se o horário pretendido pelo trabalhador obedece aos requisitos estabelecidos no supra citado n.º 3 do art.º 56.º. O horário em questão respeita o período de duração normal de trabalho diário do colaborador que é de 7 horas e compreende um período para intervalo de descanso dentro dos limites legais pelo que poderá, se assim o entender o CA, ser estabelecido o seguinte horário flexível:

Início da prestação de trabalho diário: Entre as 8:30h e as 10:50h

Termo da prestação de trabalho diário. Entre as 16:00h e as 18:20h

Períodos de presença obrigatória: das 11.00h as 12,30h e das 14:00h às 16:00h

Intervalo para descanso: 30 minutos.

O trabalhador continua obrigado à prestação de 35 horas semanais (definidas, em termos médios, num período de 4 semanas) sendo, porém, livre de organizar o seu tempo de trabalho conforme o horário estabelecido e podendo, inclusivamente, concentrar a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e até 10 horas por dia.

A decisão deve, nos termos da lei ser comunicada ao trabalhador, por escrito e no prazo de 20 dias a contar do dia 26 de Setembro último (data da recepção do pedido); no caso de pretender recusar o pedido na comunicação deve ser indicado o fundamento da intenção de recusa e ser consultada a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A falta de comunicação ao trabalhador no prazo de 20 dias da intenção de recusa do pedido ou a falta de submissão do processo, no prazo legal, à entidade supra referida implica a aceitação do pedido nos exactos termos em que é formulado.

No caso da CITE se pronunciar em sentido desfavorável à recusa a ..., S.A., só poderá fazê-lo após decisão jurisdicional que reconheça a existência de motivo justificativo.

A Directora de Recursos Humanos.”

1.4. Da apreciação do fundamento da intenção de recusa apresentada pelo trabalhador em 14.10.2011, consta o seguinte que se transcreve:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“Tendo recebido o V/ofício 2333-DRH, datado de 12 do corrente, venho, nos termos do disposto no n.º 5 do art. 57 do C.T., efectuar a minha apreciação sobre a v/intenção de recusa ao meu pedido de atribuição de horário flexível, o que faço nos termos seguintes:

- 1. Reafirmo tudo o que consta do meu requerimento. Impugnando o que consta na V/resposta, e ignorando outros factos ali vertidos, designadamente no que toca ao funcionamento normal do serviço com o horário proposto.*
- 2. No meu pedido referi os períodos de início e termo de trabalho que pretendia – entrada às 8h30m e saída às 16h, e efectuar intervalos de refeição de 30 minutos, em claro cumprimento dos requisitos impostos por Lei, no caso, os vertidos no n.º 3 do art.º 56.º do C.T.*
- 3. Este meu pedido é flexível, tampouco exijo qualquer horário, antes limitei-me a propor um, elaborado em conformidade com as exigências referidas no referido art.º 56.º/C.T.*
- 4. Este pedido é unicamente realizado pela improrrogável necessidade de acompanhamento do menor, por mais dois anos, que vive em comunhão de mesa e habitação comigo, e respectiva mãe, a qual já declarou não pretender usar no presente da faculdade que invoco.*
- 5. V. Exas. manifestam intenção de recusa, fundamentada em argumentos expressos na Deliberação 378/2011-CA, suportados por justificações da minha estrutura hierárquica, maioritariamente falsas, em particular no que toca às coberturas fotográficas entre as 16h e as 17h30m, e outras tarefas, tal como comprovam os relatórios em anexo (1 e 2).*
- 6. Até à data, nunca fui interpelado pelas minhas chefias para qualquer esclarecimento adicional a este pedido, nem para qualquer outro relacionado com horários, horas de trabalho ou relatórios de demonstração técnica que suporte as justificações apresentadas a V. Exas.*
- 7. Até à data, nunca recusei a execução de uma tarefa fora do horário normal de trabalho, tal como declarado no meu requerimento. Como exemplo da minha afirmação, relembro o Dia do Mar 2011 no Porto de ...: Início da reportagem fotográfica e apoio no auditório às 17h, que terminou às 19h09. (anexo 6).*
- 8. Se a memória não me falha, nunca me recordo de dizer não, a um pedido da Dra. ..., que por norma me pede presença na sua sala, e me questiona sobre a minha*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

disponibilidade, em particular nos principais eventos.

9. Eu trabalho em equipa com o meu colega ... deste que estou na empresa, muito antes de estar integrado na ... Estamos tecnicamente sempre articulados, sem nenhuma ocorrência, constrangimento, sobrecarga ou trabalho forçado de ambos as partes.

Foi-me ainda transmitido, na primeira pessoa, que o meu horário nos últimos 2 anos não criou qualquer dificuldade a este, nem excesso de responsabilidades que ponha em causa o seu desempenho.

10. Desconheço, até à data, qualquer trabalho com carácter de urgência no normal funcionamento do serviço/direcção a que pertenço.

11. Pese embora os fundamentos apresentados pelo CA, a verdade dos factos é contrária ao que vem exposto na deliberação, podendo o CA dar seguimento ao meu pedido, e ajustar o meu horário ao normal funcionamento do serviço, pois não existe uma única ocorrência registada durante o período entre 2009 e 2011.

12. Estranho ainda o entendimento/parecer do Director dos serviços que dependo, "...a prestação de trabalho segundo tal regime não é compatível com o funcionamento do serviço..."; quando comparado com a minha avaliação, homologada pelo CA em 2009 com classificação de BOM (anexo3) e com a nota ligeiramente superior em 2010, ainda que não homologada. Não sendo compatível, como foi possível ter um BOM desempenho durante 2 anos, integrado e articulado na mesma equipa/grupo de trabalho que a deliberação faz referência?

Em suma, nesta minha apreciação, pretendo que seja alterada a posição de V. Exas., assim como a reposição da verdade, comprovada com a demonstração dos factos fundados sobre princípios certos e não em juízo. Acredito que é aceitável a minha proposta à alteração da intenção de recusa, pois não reflecte quaisquer prejuízo ao capital humano e financeiro da ...

Tudo isto, em conjunto com a minha crença na ... como pessoa de bem, com responsabilidades sociais, e com capacidade de organizar, na medida do possível, os períodos de trabalho de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, que promova condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e na elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, no caso em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

análise, possibilitando-me terminar o horário de trabalho até à hora em que tiver de se deslocar para recolher o meu filho, acompanhando o melhor possível o seu crescimento e distribuindo, o mais equitativamente possível, um horário que facilite a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

Na certeza de que agora sim têm os elementos mínimos necessários para uma avaliação da vossa decisão de intenção de recusa, à qual o CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, do Ministério do Trabalho e da Segurança Social certamente não se oporá, reitero o meu pedido.

Anexos:

- 1. Estudo de incidência do horário de trabalho versus execução de fotografias de visitas, eventos, contratos e reportagens específicas*
- 2. Estudo da incidência do horário de trabalho versus envio da PortNews do Porto de ..., via E-GOI.*
- 3. Avaliação de serviço em 2009, a última homologada pelo CA,*
- 4. Exemplo do processo de validação da Portnews, e confirmação escrito da data e hora do seu envio.*
- 5. IMP.002 de 20/02/2008 – Descrição de Funções, em vigor.*
- 6. Impressão do Portal da Assiduidade (Dia do Mar 2011)."*

1.5. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração do Governo Civil do Distrito de ..., de 23.09.2011;
- Declaração Modelo 3 de IRS, referente ao ano de 2010;
- Vários despachos manuscritos referentes ao requerimento do trabalhador;
- Os anexos à apreciação da intenção de recusa, enumerados pelo trabalhador na sua apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.

2.4. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.4.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.4.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de



recusa, 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.

2.4.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.4.4. 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.¹

2.5. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.6. O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

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 artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, atendendo ao pedido do trabalhador requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, a não ser que a duração tenha de ser reduzida, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço. Exemplificativamente, para uma prestação diária de 7.00h, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ser de 2.20h.

- 2.7.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário, muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Nos termos da alínea c) do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE, esta Comissão é a entidade com competência para emitir parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhadores do sector público que tenham filhos menores de 12 anos.²
- 2.9.** O trabalhador requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o horário que já tinha requerido e que praticou desde 2009.
- O horário que agora solicita para início e termo do trabalho normal diário com um intervalo de descanso não superior a trinta minutos, é o compreendido entre as

² A alínea c) do artigo 299.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, foi revogada pelo artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 124/2009, de 17 de Novembro.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

8.30h e as 16.00h, com a necessária disponibilidade para desempenhar funções fora deste regime, e pelo prazo de dois anos.

2.10. O empregador pretende recusar o pedido do trabalhador em virtude de o director de serviços ser de entendimento que *“a prestação de trabalho segundo tal regime não é adequada e compatível com o funcionamento do serviço e o horário em que este decorre”*, uma vez que, alegadamente, o trabalhador desenvolve a sua actividade integrado numa equipa, e a prática de horário diferente sobrecarrega o outro seu colega, com prejuízo das suas responsabilidades, causando prejuízo ao serviço. Igualmente, é referido que ao trabalhador estão atribuídas tarefas de carácter urgente que devem ser prestadas entre as 9.00h e as 12.30h e as 14.00h e as 17.30h, e não fora do período de funcionamento normal do serviço, sendo que é entre as 16.00h e as 17.30h que ocorrem muitos eventos promovidos pela empresa, e relativamente aos quais o trabalhador deve assegurar a respectiva cobertura fotográfica, uma das suas principais tarefas.

2.11. Em anexo à deliberação do Conselho de Administração, que concluiu pela intenção de recusar o pedido formulado pelo trabalhador, consta a Informação da Directora de Recursos Humanos, de 3.10.2011, em como o pedido do trabalhador cumpre os requisitos estabelecidos na lei e, em como, o trabalhador ... declarou que *“todos os trabalhos que, devido à urgência, não puderem ser realizados pelo ... derivado ao seu horário especial, foram totalmente garantidos por mim, não tendo existido constrangimentos para o serviço”*.

Perante esta realidade, estando garantidos os trabalhos inadiáveis, tanto pelo colega com as mesmas funções, como pelo trabalhador requerente, que declarou estar disponível para trabalhar além do horário proposto, entende aquela Directora de Recursos Humanos que *“não se encontra fundamento, salvo melhor opinião, para negar o pedido uma vez que fica por demonstrar que o respectivo deferimento põe em causa o funcionamento do serviço ou da empresa e a impossibilidade de assegurar a respectiva substituição se absolutamente necessário”*, *“pelo que poderá (...) ser estabelecido o seguinte horário flexível”*:

Início: 8.30h-10.50h

Períodos obrigatórios: 11.00h às 12.30h e 14.00h às 16.00h



Termo: 16.00h-18.20h

Intervalo de descanso: 30 minutos

2.12. Na verdade, no processo remetido à CITE é apresentada uma intenção de recusa, cujos anexos, designadamente a Informação 66/2011-DRH, de 3.10.2011 e duas informações manuscritas, indiciam a possibilidade da prática do horário requerido, uma vez que o outro trabalhador com funções idênticas ao trabalhador requerente declarou ter assegurado todos os trabalhos urgentes e que o próprio trabalhador requerente, sempre que foi necessário, realizou as tarefas inadiáveis.

2.13. Em rigor, o período de tempo em que o trabalhador poderá não estar presente no seu serviço, no âmbito da gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho, em virtude do exercício do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no termo do seu período normal de trabalho diário, é de uma hora e trinta minutos.

Sendo esse o período de tempo em que, alegadamente, “*decorrem muitos eventos promovidos pela empresa para os quais o requerente é solicitado tendo em vista assegurar a respectiva cobertura fotográfica*”, o empregador não concretizou esse número, nem concretizou quais as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que, efectivamente, exigem a presença do trabalhador entre as 16.00h e as 17.30h, em todos os dias de trabalho.

Igualmente, não demonstrou a impossibilidade de substituir o trabalhador, quando absolutamente necessário.

Ora, tratando-se de um horário que o trabalhador já pratica há dois anos, não foram indicados quaisquer prejuízos do serviço, designadamente, por motivo de não realização de tarefas, ou atraso na realização de tarefas, ou ainda outras situações indiciadoras da impossibilidade de conceder o direito requerido pelo trabalhador.

2.14. Perante as conclusões que se retiram do processo em análise é forçoso entender que os fundamentos apresentados pela ... – Administração dos Portos de ... e ..., S.A., não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de excepção em que se justifique a recusa do direito requerido pelo trabalhador.



2.15. Refira-se, por último, que recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de “*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*”, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de “*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*”.

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho. Tais preceitos afiguram-se como aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, por se tratar de matéria que regula a protecção da maternidade e da paternidade.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., uma vez que os fundamentos invocados para a recusa não são suficientes para configurar uma situação de excepção em que se justifique a recusa do direito requerido pelo trabalhador.
- 3.2.** Recomendar à ... – Administração dos Portos de ... e ..., S.A., que elabore, como é seu dever, o horário flexível do trabalhador, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011**