



PARECER N.º 173/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, ao trabalhador 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 792 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 24 de agosto de 2012, a CITE recebeu, da gerência da ..., Lda., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., com a categoria profissional de Técnico de Formação, desde 1 de abril de 2009.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora anexa para além do pedido de parecer prévio à CITE, as seguintes cópias:

- pedido de horário de trabalho, de 01.08.2012, acompanhado de atestado da junta de freguesia e de cartão de cidadão do filho menor, de cerca de um ano de idade;
- resposta da entidade empregadora de 16.08.2012;
- contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador com efeitos a partir de 1.04.2009;
- declaração de remunerações do mês de julho de 2012;
- apreciação do trabalhador à recusa, de 21.08.2012;
- declaração de consulta de tratamento de anticoagulante oral;
- quadro de formação de fev. 2012, e,

- informação sobre a existência de colaboradores externos regularmente e explicação sobre as legendas do quadro de formações de fevereiro de 2012, solicitadas pela CITE.

1.2. Do requerimento apresentado pelo trabalhador, de 01.08.2012, consta o seguinte:

... ASSUNTO: Pedido de horário flexível

Acusando a receção da V/carta datada de 13 de julho de 2012, que me mereceu a melhor atenção, venho por este meio expor e solicitar o seguinte:

- 1. Tal como é do conhecimento da entidade empregadora, tenho um filho menor, com 13 meses, nascido a 7 de junho de 2011.*
- 2. Acontece que, a minha esposa trabalha em regime de turnos rotativos e a senhora que toma conta do meu filho tem um horário compreendido entre as 08h00m e as 19h00m.*
- 3. Pelo que, é-me extremamente difícil, ou mesmo impossível, proceder à guarda do meu filho quando é fixado um horário que se inicie antes das 09h00m e termine após as 18h00m.*
- 4. Sendo certo que, entre conflito de deveres, o dever de trabalhar e o dever de guarda do meu filho, não pode deixar de se entender este último como de valor superior.*
- 5. Sendo até estranho que a entidade empregadora não o considere como motivo atendível para efeitos da dispensa do trabalho suplementar, demonstrando ainda inflexibilidade no que se refere ao estabelecimento do horário de trabalho de forma à compatibilização com as obrigações familiares inerentes à guarda do meu filho,*
- 6. Face ao que, não me resta, por isso, outra alternativa que não seja requerer a atribuição de um horário de trabalho flexível, nos termos dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a fixar pela entidade empregadora, nos termos do n.º 3, do art. 56.º, mas sempre de modo a que o início do período de trabalho diário não inicie antes das 9h00m e não termine após as 18h00m, horário esse que deverá ser fixado nos 30 dias seguintes à receção desta carta, nos termos do art. 57.º, do diploma já referido.*
- 7. Para tanto declaro ainda que o meu filho, menor com 13 meses de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação,*



8. Indicando ainda que pretendo que este regime de horário flexível seja fixado até que o meu filho perfaça os 12 anos, isto é até 7 de junho de 2023, nos termos do n.º 1 do art. 56.º do diploma anteriormente mencionado.

Anexos: Carta de 13 de julho de 2012, Declaração da Junta de Freguesia de acordo com o n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho, Cartão de Cidadão do meu filho.

Sem mais de momento, despeço-me com os melhores cumprimentos...

1.3. Na exposição de motivos, rececionada pelo trabalhador em 16.08.2012, a entidade empregadora vem dizer:

... Por carta datada de 1 de agosto do corrente ano, apresentou V. Exa. um pedido de atribuição de um horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que não se inicie antes das 9:00 horas nem termine após as 18:00 horas, fundamentando o mesmo no facto de ter um filho menor, trabalhar a sua esposa em regime de turnos rotativos e estar compreendido entre as 8:00 e as 19:00 horas o horário da Senhora que toma conta do seu filho.

Analisada a situação vimos por este meio comunicar que é nossa intenção recusar o seu pedido, uma vez que o mesmo, pelos motivos adiante expostos, colide com exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a sua prestação de trabalho é indispensável, não existindo qualquer possibilidade de o substituir.

Vejamos o primeiro aspeto: Exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

A ... tem como atividade exclusiva a prestação de serviços de formação profissional nos domínios da logística e dos transportes, encontrando-se para o efeito acreditada pela DGERT e pelo IMTT.

Esta atividade é desenvolvida quer em regime intraempresa para clientes empresas que contratam os nossos serviços, quer em regime interempresas para clientes individuais que aderem às nossas ações de formação.

No primeiro caso verifica-se imperiosa necessidade de organizar os horários das formações aos requisitos das empresas clientes, sob pena de grave perda de competitividade: Há clientes que exigem que a formação se inicie às 8:00 horas da manhã ou que ela compreenda sábados (ainda num passado muito recente isso sucedeu com a ..., com a ..., com a ..., com a ... e com a ...).



No segundo caso, a nossa presença no mercado obriga a organizar ofertas formativas também em horários pós-laborais, única forma de ir ao encontro de uma parcela considerável dos potenciais interessados nos nossos serviços.

Ou seja, constitui uma exigência imperiosa para a sobrevivência da ... que ela possa organizar o seu funcionamento, sempre que necessário, em horário laboral, pós-laboral, antes das 9:00 horas, depois das 18:00 horas, nos dias úteis ou nos sábados. Em consequência, o horário do pessoal formador, não pode deixar de levar isso em conta.

Não fazemos estas afirmações em vão. No último semestre, por exemplo, 43% das horas de formação produzidas foram em regime pós-laboral e 36% das horas realizadas em horário laboral processaram-se em locais fora da grande Lisboa, muitas vezes obrigando a deslocações de véspera e estadias de vários dias.

O contrato que o ... firmou com a empresa reflete de modo óbvio o caráter intermitente da nossa atividade, podendo haver dias com e dias sem atividade, mas sendo imperioso organizar o horário do pessoal formador tão adequadamente quanto possível às pretensões dos clientes, sempre que as oportunidades de trabalho surgem.

Vejamos o segundo aspeto: A empresa não pode substituir o trabalhador e ele é indispensável.

O quadro do pessoal da ... é constituído por três trabalhadores: O responsável e coordenador das formações, ..., que é também sócio e gerente da Empresa e tem competência para realizar algumas formações; O técnico de formação, ..., requerente do pedido aqui em apreço; A assistente comercial e administrativa, ..., estagiária.

Somos portanto uma micro empresa, com uma estrutura que inviabiliza substituições.

No que respeita ao trabalho de back-office há alguma ligeira flexibilidade de partilha de tarefas.

Mas no que respeita à vertente operacional de ministrar formações, existe apenas um formador que não pode ser substituído internamente num vastíssimo conjunto de matérias, para as quais o próprio sócio gerente não possui competências que o



possam substituir, nem tal seria sustentável para o bom funcionamento geral da organização.

Daqui resulta que sempre que o técnico de formação não realiza uma formação que pudesse realizar em condições normais de funcionamento da empresa e de organização geral do plano de ações, a empresa tem que recorrer a recursos externos e o custo de cada hora de formação sofre um acréscimo de cerca de 300%.

Este valor é de facto expressivo, mas mesmo que o não fosse, é indubitável que o trabalhador é insubstituível no quadro dos recursos próprios da empresa e a redução das suas horas de disponibilidade põe em risco as condições de sobrevivência da empresa, uma vez que 100% dos seus meios operacionais ficam inativos.

Vejamos finalmente outros aspetos.

Há luz do seu contrato com a empresa o ... não tem horário fixo nem local de trabalho fixo e o seu período de trabalho é em termos médios de 40 horas por semana.

Por outro lado e salvo melhor opinião parece que um horário flexível, por definição, deve conter margens móveis no início e no fim de um período de trabalho diário e isso não parece possível se, como pretende, o seu horário "flexível" tiver que iniciar às 9:00 e terminar às 18:00 horas.

Julgamos também que não pode confundir-se um horário flexível com qualquer modalidade que, ao fim e ao cabo, pretenda apenas isentar um trabalhador de prestar trabalho em turnos e em locais que não sejam os da sua conveniência, desvirtuando a organização do tempo de trabalho tal como existe na empresa e que é necessária para a sua própria sobrevivência.

Embora não tenha sido simpático nas palavras que proferiu quanto à nossa inflexibilidade para atender à sua situação familiar, queremos esclarecê-lo que respeitamos os princípios que visam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e recordar-lhe que a empresa lhe concedeu já diversas dispensas de atividade para que possa acompanhar o seu filho.

Fê-lo sempre numa base de confiança e boa-fé.

Duas situações recentes merecem destaque.



No final do mês de junho solicitámos que verificasse as possibilidades de horário da sua esposa no mês de setembro, tendo em conta que um importante cliente nos tinha contratado para realizar várias ações de formação para operadores de equipamentos de elevação de cargas no Funchal entre os dias 5 e 13 desse mês. Embora a dois meses e meio de distância, a sua perentória resposta foi negativa porque “a sua esposa trabalha em regime de turnos”, embora nem se saiba em concreto quais serão naquele mês. Temos ainda esperança que possa rever com a sua esposa uma compatibilidade de horários, pois não se preveem naqueles dias outras ocupações e a empresa terá de suportar um custo elevadíssimo.

Uma empresa com sede em local próximo da sua residência pediu-nos um serviço de formação ADR sobre matérias perigosas que ocuparia os dias 17 a 20 de julho das 17:00 às 20:20 horas e o dia 21 (sábado) do mesmo mês das 9:30 às 12:30 horas. O ... recusou porque “a sua esposa trabalha em regime de turnos”. Neste caso, porém, o mapa de horário da sua esposa, que utilizou para demonstrar a existência de tais turnos, afinal, apenas criava dificuldades nos dias 19 e 20 e apenas numa parte do horário pretendido pelo cliente. Por iniciativa da ... foi possível obter do cliente um ajustamento do horário desses dois dias e a formação realizou-se.

Estes exemplos, além de demonstrarem a nossa sensibilidade para a sua situação familiar, demonstram também que do seu lado, pelo contrário, existe apenas uma solução que garante o devido acompanhamento do seu filho: Um horário na ... que inicie às 9:00 e termine às 18:00.

Por todas as razões expostas, não nos é possível conceder tal horário, sendo portanto nossa intenção recusar o seu pedido.

Mas fica-nos a dúvida sobre se não haverá várias outras soluções.

Desde logo e como sabe, sendo o seu horário semanal calculado em termos médios, pode o ... ficar ausente do serviço em partes de certos dias ou mesmo em dias completos, a ajustar com a empresa, sem que isso tenha qualquer consequência negativa na sua retribuição e permitindo um melhor acompanhamento do seu filho:

quem sabe, dispensando os serviços da Senhora que dele toma conta, como refere.



Por outro lado, permitindo a Lei que o direito a horário de trabalho flexível possa ser exercido por um dos conjuges ou por ambos, parece-nos que seria viável conjugar a possibilidade referida no parágrafo anterior com um regime de horário flexível a requerer pela sua esposa na instituição hospitalar onde trabalha e na qual, pela sua grande dimensão, certamente seria muito mais fácil do que na ..., acomodar tal regime.

Finalmente, julgamos ainda de referir que, se a Senhora a quem se refere como encarregue de tomar conta do seu filho, é uma Ama como tal registada na Segurança Social, temos informação que em muitos casos as mesmas estão disponíveis para ajustar as suas prestações às necessidades dos casais.

Em síntese e de Direito:

Quando V. Exa. celebrou com esta empresa, em 1 de abril de 2009, o contrato de trabalho através do qual tem vindo a exercer as funções de Técnico de Formação, aceitou, sem reservas, na respetiva cláusula 5, n.º 2, a obrigação de prestação de trabalho, em caso de necessidade, em local diferente da sede da entidade empregadora e, também sem qualquer reserva, nos termos da cláusula 6, n.º 2, a prestação de trabalho em regime de turnos, de trabalho noturno e de trabalho suplementar, de acordo com a lei.

Como V. Exa. bem sabe, as atividades de formação a que se dedica esta empresa, são realizadas em horários exigidos pelos destinatários das ações de formação, sejam em horário pós laboral como sucede nomeadamente com clientes particulares ou atividades formativas em empresas em que as ações de formação são, muitas vezes realizadas com sujeição aos horários da própria empresa cliente (no caso de entidades fabris com início de horário de laboração anterior às 9:00 horas) ou ainda, no caso das ações fora de Lisboa, que implicam a deslocação do formador durante um certo período de tempo fora da sede da empresa.

Como V. Exa. bem sabe, esta empresa não dispõe nos seus quadros de outro Técnico de Formação com habilitações e experiência equivalentes, pelo que não nos é possível substituí-lo sem graves prejuízos para a ...

V. Exa. não fez qualquer prova, como lhe competia, da circunstância da mãe do seu filho menor ter requerido e não lhe ter sido concedido, um horário flexível, direito que o n.º 1, do artigo 56.º atribui não só ao pai como também à mãe, a qual,



atendendo à idade do menor e ao facto de trabalhar num Hospital, estabelecimento em que será mais fácil aceitar este tipo de horário, estará em melhores condições para obter o horário flexível.

Os fundamentos de facto anteriormente invocados integram, sem margem para qualquer dúvida, o previsto no n.º 2, do artigo 57.º do Código do Trabalho que legitimam a recusa da entidade empregadora ao pedido de horário flexível, ou seja exigências imperiosas da empresa e impossibilidade, por indispensabilidade, de substituir o trabalhador nas funções que lhe estão atribuídas.

Tem tido esta empresa toda a disponibilidade para corresponder, em situações pontuais, às suas necessidades de acompanhamento do seu filho menor.

Todavia, pelas razões factuais e legais apontadas, não é viável do ponto de vista económico e da organização de trabalho aceitar a pretensão em apreço. ...

- 1.4.** Da apreciação da recusa da entidade empregadora o trabalhador, em 21.08.2012, vem dizer o seguinte:

... Venho por este meio responder à carta datada de 16 de agosto, em que foi apresentada por parte do sócio gerente da ... a recusa ao meu pedido de atribuição de horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, que não se inicie antes das 09:00 horas nem termine após as 18:00 horas.

Desde o início do meu contrato de trabalho e até à data, tenho efetuado os serviços de formação que me tem vindo a ser exigidos pela ..., mesmo nós escassos casos em que apresentei uma recusa inicial, acabei por realizar as formações após haver ajustamento em termos de horário. Sendo que a necessidade do horário que peço prende-se com a minha vida familiar no que diz respeito aos meus deveres como pai, e não a uma modalidade para me isentar de prestar serviços que não sejam da minha conveniência, como foi sugerido na carta que recebi.

Além do mais os argumentos apresentados pelo sócio gerente da ..., para justificar a recusa ao meu pedido, são no mínimo falaciosos não representando na íntegra realidade quotidiana da empresa.

A ... iniciou a sua atividade muito antes de eu ter firmado o contrato de trabalho com a empresa, recorrendo antes exclusivamente a formadores externos para



garantir os compromissos com os seus clientes, nunca esteve em causa a sobrevivência da empresa tal como não está atualmente, senão o sócio gerente da ... não poderia fazer ofertas de serviços de formação no valor de centenas de euros a conhecidos seus. Acresce ainda o facto de que à três anos atrás a componente interna de formação (realizada nas instalações da empresa) ser praticamente nula, o que não se verifica agora.

É correto afirmar-se que, atualmente, a escolha de um formador para determinado serviço de formação é feita com base num único critério, o custo. Deste modo a escolha acaba por recair invariavelmente sobre mim, independentemente do horário ou de onde se vai realizar, sendo o aviso prévio que tenho por parte do sócio gerente da ..., por vezes de apenas alguns dias, e reservando-se este ainda o direito de alterar o que estava agendado conforme melhor lhe convém. Este tipo de atuação traduz-se numa sobrecarga, não só para mim como também para a minha mulher, apresento de seguida alguns exemplos que considero esclarecedores.

No passado mês de fevereiro, além de formações em horário diurno realizei catorze formações pós laborais, uma a um sábado das 09:00 às 13:00 e as restantes no horário das 19:00 às 22:30, num total de quase cinquenta horas de formação pós laboral.

Em março do corrente ano foi informado, no início do mês, pelo sócio gerente da ... que havia formações em Évora (a 20 e 21 de março) e em Portimão (a 27 e 28 de março), para poder realizar as inerentes deslocações pedi à minha mulher que trocasse turnos com uma colega. A meio desse mês o sócio gerente da ... informou-me que resolveu enviar um formador externo para essas formações e que eu iria fazer formação nas instalações da empresa, e teria que estar no Funchal nos dias 29 e 30 de março.

Embora sabendo de antemão que o mapa de turnos da minha mulher é afixado para períodos de quatro semanas o sócio gerente da ... solicita-me disponibilidade com dois meses e meio de antecedência, para me deslocar ao Funchal durante oito dias consecutivos, sendo expectável que nesse intervalo de tempo a minha mulher tenha no mínimo dois turnos de noite.

Foi marcado em julho um serviço de formação cujo horário seria entre as 17:00 e



as 20:20 nos dias 17 a 20, e entre as 9:30 e as 12:30 no dia 21 (Sábado), com a formação a decorrer nas instalações da empresa que se situavam a mais de trinta Km da minha residência. Recusei efetuar a formação porque nesse horário nos dias 19 e 20 não tinha ninguém para tomar conta do meu filho, e no tipo de formação em causa não é conveniente haver troca de formadores. Só após a minha recusa com apresentação de documento que comprovava as minhas afirmações, é que o sócio gerente da ... se dignou a pedir ao cliente um ajustamento do horário.

No corrente mês de agosto, já posteriormente ao meu pedido de atribuição do horário entre 09:00 e as 18:00, o sócio gerente da ... agendou quatro dias de formação a iniciar às 08:00, e também nos dias 27 a 30 entre as 19:00 e as 22:30. Isto antes de ter saído o mapa de turnos da minha mulher para esses dias (27 a 30 de agosto), e após eu lhe ter verbalmente pedido que não o fizesse devido a agosto ser um mês em que se encontram muitas pessoas de férias e conseqüentemente a minha mulher ter que fazer turnos extra, ao que acrescento ainda o facto de que estes quatro dias (27 a 30 de agosto) dizerem respeito a apenas um módulo de uma formação modular de 140 horas que se estende pelos meses de agosto e setembro integralmente.

Não deixa de ser com alguma surpresa que verifico agora que sou considerado como indispensável, quando o sócio gerente da ... já por mais que uma vez me ter comunicado verbalmente, na presença de outros e não tendo sido simpático nas palavras que proferiu, a intenção de me despedir.

Não consigo traduzir em números ou sequer em percentagens o incómodo e transtorno que tem causado à minha mulher as constantes trocas de turnos, obrigando-a a aceitar turnos duplos (16 horas de trabalho consecutivo) ou então a trabalhar fins de semana inteiros, reduzindo quase a zero o tempo que passamos juntos, e deteriorando a sua saúde visto que sofre de uma doença de sangue rara que é crónica, o síndrome Antifosfolípídico (documento comprovativo em anexo). Tudo para que eu consiga realizar os serviços de formação que me são exigidos pelo sócio gerente da ...

A situação que me é apresentada pelo sócio gerente da ... é basicamente a seguinte, efetuar serviços de formação por vezes com um aviso prévio de poucos

dias, a qualquer hora em qualquer lugar, sujeito a todas as alterações de data horário ou local que lhe sejam convenientes, e sem qualquer limite ao número de horas. Nunca tendo havido da sua parte nem sensibilidade nem tão pouco boa vontade perante a situação em que encontro, nem sequer interesse em alterar o que quer que seja. Mesmo a base de confiança e boa4é apregoada não passa de ficção, vendo-me forçado a apresentar documentos internos da entidade onde trabalha a minha mulher no sentido de confirmar as minhas afirmações.

Não reconheço como válidos os motivos apresentados para a recusa ao meu pedido. Apenas pretendo fazer valer um direito que me assiste pelo código do trabalho, e que me permita cumprir os meus deveres como pai, sendo o horário que peço o horário de funcionamento normal da empresa.

Com os melhores cumprimentos.

1.5. O contrato de trabalho celebrado entre as partes contém as seguintes cláusulas:

... 1.º ..., Lda., com sede em Lisboa, na Calçada de ... n.º ... – ... pessoa coletiva n.º ..., neste ato representada por ... e por ... na qualidade de gerentes com poderes para o ato, adiante designada por “Primeira Outorgante”;

e

2.º ..., solteiro, residente na Rua das ... n.º ... – ..., Quinta do ... em ..., titular do BI n.º ..., contribuinte fiscal n.º ..., adiante designado por “Segundo Outorgante”.

é celebrado e reciprocamente aceite o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo que se regerá pelas seguintes Cláusulas:

PRIMEIRA (Objeto)

1. A Primeira Outorgante contrata o Segundo Outorgante para a categoria profissional de Técnico de Formação, competindo-lhe o desempenho com zelo, diligência e competência, das inerentes funções e tarefas, nomeadamente, preparação, organização e execução de ações de formação, bem assim como conceção e desenvolvimento de cursos.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Primeira Outorgante pode, nos termos e dentro dos limites legais, encarregar o Segundo Outorgante de desempenhar outras atividades, ainda que não compreendidas na definição da sua categoria profissional.



SEGUNDA (Duração)

- 1. O presente contrato é celebrado pelo prazo de seis meses, tendo início e produzindo os seus efeitos a partir de 1 de abril de 2009 e termo em 1 de outubro de 2009.*
- 2. O presente contrato, pressupondo a manutenção da sua justificação, será automaticamente renovado por igual prazo se não for comunicado por escrito pela Primeira Outorgante ou pelo Segundo Outorgante, respetivamente, até quinze ou oito dias antes de o prazo expirar, a intenção de não o renovar.*
- 3. O presente contrato poderá ser objeto de duas renovações e a sua duração máxima, incluindo eventuais renovações, não poderá exceder dezoito meses.*

TERCEIRA (Fundamentação)

A celebração do presente contrato de trabalho a termo certo tem por fundamento a preparação e o lançamento de nova atividade de duração incerta motivada pelas suas exigentes características técnicas.

Página 1 de 3

QUARTA (Período Experimental e Cessação do Contrato)

- 1. O período experimental será de trinta dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir livremente este contrato, sem aviso e sem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.*
- 2. Decorrido o período experimental, o Outorgante que pretender fazer cessar o presente Contrato, nomeadamente através de rescisão ou denúncia, deverá cumprir os prazos e formalismos previstos na lei vigente.*

QUINTA (Local de Trabalho)

- 1. O Segundo Outorgante prestará o seu trabalho sob as ordens, direção e fiscalização da Primeira Outorgante ou de quem legitimamente a represente, nas instalações da Primeira Outorgante sitas na morada da sede.*
- 2. O Segundo Outorgante desde já, manifesta sem reservas, a concordância de, a solicitação da Primeira Outorgante e em caso de necessidade desta, prestar o seu trabalho noutra local.*

SEXTA (Horário de Trabalho)

- 1. O período normal de trabalho será em termos médias de 40 horas por semana, ficando a livre definição do horário de trabalho a cargo da Primeira Outorgante, nos*



termos e dentro dos limites legais.

2. O Segundo Outorgante desde já manifesta sem reservas a concordância à sua inclusão num horário por turnos, num regime de trabalho noturno e à prestação de trabalho suplementar, de acordo com as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente e dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis.

SÉTIMA (Retribuição)

1. A Primeira Outorgante pagará ao Segundo Outorgante a retribuição mensal ilíquida de 1.100,00 euros (mil e cem euros) sujeita aos respetivos encargos legais.

2. O Segundo Outorgante terá ainda direito a receber a quantia de 5,24 euros (cinco euros e vinte e quatro cêntimos) a título de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivo.

3. Para além da retribuição referida no número anterior, o Segundo Outorgante receberá ainda os subsídios de férias e de Natal, de acordo com a legislação em vigor.

OITAVA (Férias)

O Segundo Outorgante terá direito ao gozo de um período de férias remuneradas nos termos previstos na Lei.

NONA (Confidencialidade)

Fica expressamente vedado ao Segundo Outorgante copiar, divulgar ou transmitir, direta ou indiretamente, a quaisquer terceiros, dados ou factos de natureza confidencial relativos à Primeira Outorgante ou à atividade por ela desenvolvida, a que aquele tenha acesso por via da celebração deste contrato, proibição esta que vigora durante vigência do presente Contrato e após a sua cessação por qualquer causa.

O presente contrato é feito em duas vias, de igual valor e conteúdo, uma para cada um dos Outorgantes, as quais vão ser assinadas em Lisboa, em 1 de abril de 2009....

1.6. No sentido de completar informação, sobre a concretização da formação, a solicitação da CITE, a entidade empregadora veio dizer o seguinte:

... Correspondendo ao pedido de V. Exas. informo:

A ... recorre regularmente a formadores externos para prestar os seus serviços.



Presentemente esses formadores são em número de 9, tendo uns participações mais frequentes do que outros. Tratam-se de recursos externos à empresa de profissionais com outras ocupações e que prestam os seus serviços mediante fatura ou recibo verde, não tendo a sua prestação um carácter exclusivo ou sequer regular.

No que respeita às legendas em falta no quadro com as formações em fevereiro de 2012, e de cuja omissão apresento as nossas desculpas, segue em anexo novo quadro reformulado.

Esperamos ter ido ao encontro do pretendido e ficamos disponíveis para o que considerem necessário. Com os melhores cumprimentos. ...

- 1.7. Nos termos da Lei, cabe à CITE, em conformidade com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica ... *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 ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações,



como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);



- 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;*
- c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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.(...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”.
(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.



2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1- 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.

n.º 2 - 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.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;



b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.



9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.*

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).”.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador referido no ponto 1.2 do parecer, a exposição de motivos constantes no ponto 1.3., o teor do contrato de trabalho livremente assinado por ambas as partes ponto 1.5, configuram-se atendíveis os motivos invocados pela entidade empregadora, pois que tratando-se de uma entidade formadora de pequena dimensão – 3 trabalhadores: uma assistente administrativa, um sócio gerente que participa nalgumas ações de formação e o trabalhador agora em causa técnico de formação – a manutenção da competitividade e o equilíbrio económico financeiro da empresa só dependerá, em ultima instância, e depois de esgotado o horário do trabalhador, do recurso a formadores externos porque acarreta um acréscimo nos custos de cerca de 300% por formação. Acresce que a entidade empregadora já tem vindo a conciliar os horários do trabalhador com os da mulher, mãe da criança, conforme aconteceu no mês de julho do corrente ano. Nestas circunstâncias a CITE não se opõe à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., Lda., ao pedido de horário de trabalho

pretendido pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Técnico de Formação, desde 1 de abril de 2009, por não se vislumbrar a existência de indícios de discriminação em função do exercício de direitos relativos à parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., Lda., relativamente ao pedido de horário de trabalho pretendido pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Técnico de Formação, desde 1 de abril de 2009.
- 3.2. Recomendar à entidade empregadora ..., Lda., que continue a promover as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, elaborando horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, nomeadamente os do trabalhador agora em causa com a devida e conveniente antecedência.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN), QUE DITOU PARA A ATA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP vota contra porquanto não se vislumbra que o recurso à lista de colaboradores externos, os quais são recrutados com regularidade não permite encontrar forma de conceder ao trabalhador o horário flexível pretendido justificadamente indiciando que os motivos para a recusa podem assentar em motivos discriminatórios.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Neste sentido e tendo em conta o valor reforçado do princípio da conciliação, entendemos que os motivos invocados não são suficientemente adequados a preencher a motivação para a recusa realizada.