

## PARECER N.º 119/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 331 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22.02.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de ..., a exercer funções no Gabinete de ..., preenchido em minuta deste ...
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 15/01/2016, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 18.01.2016, conforme data manuscrita, neste documento, pela Direção de Recursos Humanos, solicita exercer as respetivas funções nas plataformas fixas das 10h às 12h e das 14h às 16 horas, pelo período de um ano, por ter dois filhos, um de 12 anos e outro de 8 anos de idade.
- 1.3. A entidade empregadora, por carta registada nos CTT, no dia 5.02.2016, notificou a trabalhadora no dia 12.02.2016, conforme receção desta, e se transcreve:

*“(...)Assunto: Intenção de recusa do horário de trabalho em regime flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

Exma. Senhora,

*Pelo presente fica V. Exa notificada, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho conjugado com o artigo 130.º do Código do Procedimento Administrativo, que é intenção do ... recusar o pedido por si apresentado para a prorrogação do horário de trabalho em regime flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ... onde exerce a sua atividade laboral, bem como na impossibilidade de a substituir por se mostrar indispensável ao leccionamento das aulas de ..., conforme explanado no meu Despacho n.º ..., de 04 de fevereiro.*

*Mais se notifica de que, pode apresentar por escrito, querendo, uma apreciação sobre a intenção de recusa, no prazo de cinco dias, contados da presente notificação.*

*Junto se envia cópia do Despacho n.º ..., de 04 de fevereiro, cópia dos horários de trabalho dos técnicos superiores afetos à ... e cópia do ... da época 2015/2016*

*Com os melhores cumprimentos,*

...

(...)"

**1.3.1.** O Despacho n.º ..., de 04 de fevereiro, notificado à trabalhadora, tem o seguinte conteúdo:

*"(...)Despacho n.º ...*

*A trabalhadora ..., na carreira e com a categoria de técnica superior, a exercer funções no ... como ... a lecionar aulas de ..., veio em 15 de janeiro de 2016, requerer a prorrogação do horário de trabalho em regime flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que tem vindo a praticar para acompanhamento dos seus filhos menores de 8 e 12 anos de idade, ao abrigo do regime da parentalidade, consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014,*

de 20 de junho.

*Face ao pedido apresentado solicitou-se parecer à chefia da trabalhadora a qual vem propor o indeferimento do horário requerido pela trabalhadora, apresentando a seguinte fundamentação:*

*1) A ..., onde a trabalhadora exerce a sua atividade laboral, funciona de segunda a sexta-feira das 7h30 às 22h30, aos sábados das 8h00 às 19h30 e aos domingos das 8h00 às 15h00;*

*2) Na ... onde a trabalhadora está integrada existem 8 técnicos superiores que desempenham igual ou idêntica função à da requerente, cujos horários se anexam;*

*3) Os técnicos superiores asseguram as classes de atividades aquáticas que foram inseridas ao longo do período de funcionamento da ... e assim respondem à procura e necessidades da população por este serviço público.*

*4) Da auscultação feita aos outros trabalhadores, referimos que a situação de gestão diária de eventuais acertos tem sido bastante difícil, com os trabalhadores a apresentarem uma postura de resistência passiva e de revolta pelo sentimento de injustiça que se cria com o deferimento deste modelo de horário.*

*5) Não é possível a substituição da trabalhadora fora dos limites do horário que a mesma propõe por falta de recursos humanos nos serviços para estas funções, uma vez que, os existentes e com a mesma formação, desempenham funções indispensáveis, o que irá prejudicar a resposta ao serviço público em outras áreas de ação.*

*6) De acordo com os planos ... de cada dia da semana cada aula corresponde a um período de 40 minutos e as aulas que caberiam à trabalhadora ... por força do horário requerido são acumuladas por outros técnicos, as quais se encontram legendadas e assinaladas a vermelho no plano ... em anexo;*

*7) Deste modo, juntam-se classes que são enquadradas por um só técnico e que põe em causa a resposta técnica e pedagógica com prejuízo para os utentes em termos de resultados de benefícios da*

*prática da atividade física ou prejuízo em termos de aprendizagem e segurança, e por inerência insatisfação do utente pela falha de atenção que é consequente do número de alunos por técnico.*

*8) À data na ... existem aulas canceladas e que aguardam técnico com listas de espera que não são asseguradas porque o horário da técnica ... que deveria responder ao serviço com o horário flexível não o pode fazer, as quais se encontram legendadas e assinaladas a vermelho no plano ... em anexo.*

*9) A ... é frequentada por aproximadamente 8000 utentes e que em face da atribuição do horário requerido pela trabalhadora ... uma percentagem dos utentes deixa de ter resposta, o que corresponde a 154 classes x (média 10 utentes) = 1540 utentes.*

*10) Acresce reforçar que, caso seja deferido este pedido de horário para a trabalhadora, e conforme comprova o plano ... em anexo, muitas das aulas que decorrem entre as 07h45 e as 09h00, e entre as 17h00 e as 22h00, e ainda as que decorrem aos sábados e domingos serão encerradas com prejuízo da população e do serviço público, para as quais as piscinas municipais foram construídas.*

*Considerando os motivos invocados é intenção do ..., recusar o pedido apresentado pela trabalhadora ..., nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, por o respetivo deferimento pôr em causa o funcionamento da ... onde a trabalhadora exerce a sua atividade laboral e não ser viável a sua substituição, sendo a sua prestação indispensável para assegurar o leccionamento das aulas de ... aos ...*

*..., 04 de fevereiro de 2016*

*A ... dos Recursos Humanos e Desenvolvimento Social (...)."*

**1.4.** *A Trabalhadora, em 15.02.2016, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:*

*"(...)Exma Senhora ...*

*dos Recursos Humanos*

*...*

..., Técnica Superior, trabalhadora ..., NIF ..., Residente em (...) notificada do teor do Despacho n.º ..., proferido pela Senhora ..., vem apresentar a sua apreciação sobre a intenção de recusa, dando cumprimento à notificação efetuada, dizendo o seguinte:

1.º

O art.º 57.º do Código do Trabalho estabelece que a entidade empregadora tem que comunicar ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, que salvo melhor opinião, e tendo registada a data do pedido a 15 de janeiro de 2016, e verificada a data do ofício de 5 de fevereiro de 2016, e sendo notificada no dia 11 de fevereiro de 2016, o prazo foi ultrapassado, e em consequência do incumprimento do prazo de 20 dias, é deferido o pedido, tal como registado e determinado no pedido efetuado no ano anterior, ao qual anexo cópias dos documentos.

2.º

O art.º 68.º da CRP, estabelece que, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes;

Mais refere que, os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível Ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização pessoal e de participação na vida cívica do país.

3.º

A al. b), do n.º 1 do art.º 59º da CRP estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que “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”.

4.º

As diretivas comunitárias, cfr Diretiva 2010/18/EU do Conselho de 8 de março de 2010, vai também no sentido de retomar a necessidade de as “políticas de família, devem contribuir para a concretização de igualdade entre homens e mulheres da partilha de responsabilidades familiares

*entre homens e mulheres e da melhor conjugação das responsabilidades profissionais e parentais”.*

5°

*A ideia de reforçar o dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores das condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cfr. al. b) do art.º 59.º da CRP e o n.º 3 do art.º 127.º do CT(2009), sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b), do n.º 2, do art.º 212º do CT.*

*No sentido da concretização dos princípios constitucionais e diretivas comunitárias, sob a epígrafe: “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o art.º 56º do CT, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

6°

*No caso presente o ora requerente formular o pedido, observando os requisitos legalmente exigíveis.*

7°

*Como fundamento para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora alegou, em síntese, a escassez de recursos humanos no serviço, o horário de funcionamento do complexo desportivo, a auscultação feita aos outros trabalhadores, o cancelamento de aulas e acumulação de vários níveis de classes, aulas que aguardam técnico com lista de espera que não são asseguradas devido ao horário do trabalhador, entre outros.*

8°

*Salvo o devido e merecido respeito, não estão em concreto, motivadas e ou densificadas as exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora e, mais precisamente, não obstante a alegada escassez de recursos humanos, a alegada impossibilidade de substituição do trabalhador ora requerente.*



*Deve exigir-se à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que o pedido da trabalhadora não pode ser objeto de deferimento, designadamente, pela eventual introdução e ou desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que permitam, **a todos os trabalhadores**, independentemente da especificidade das suas funções, usufruir, se para tal estiverem reunidos os requisitos do artigo 56.º CT do horário flexível, respeitando os ditames constitucionais, comunitários e da Lei ordinária que garantam o cumprimento do princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais, igualmente e desiguais, designadamente.*

*9.º*

*Considerando que à data do meu ingresso no mapa de pessoal para o complexo desportivo em causa, foi-me atribuído o horário das 9h00 às 17h30 de 2.ª a 6.ª feira, com folgas fixas ao sábado e domingo, apesar de horário do complexo ser exatamente o mesmo que é praticado atualmente.*

*Na ... existem 8 técnicos superiores, dos quais 3 exercem o mesmo horário flexível, com as plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h às 16h00, com as folgas fixas ao sábado e domingo, e ao qual anexo horários e plano ... que comprovam. Existe também 1 Assistente Técnico a desempenhar as mesmas funções e que também pratica horário flexível, deferido inclusive em 2015. Ao todo na referida equipa existem 4 trabalhadores com horário flexível atribuído, sendo que uma das quais pediu prorrogação do horário flexível em junho de 2015 e foi deferido sem qualquer impedimento da entidade empregadora.*

*Nos horários e plano ... em anexo, verifica-se que o horário em causa tem as classes distribuídas e em igual número dos restantes trabalhadores, dentro do horário praticado (flexível), estando asseguradas pela mesma e que correspondem às necessidades do serviço.*

*Não tenho conhecimento de qualquer auscultação feita aos outros trabalhadores, nem de registos, tais como reuniões ou atas das*

*mesmas, nem tão pouco senti por parte dos mesmos eventuais posturas de resistência passiva e de revolta pelo sentimento de injustiça criado pelo deferimento deste tipo de horário, até porque desde 1 de julho de 2010, data de ingresso no mapa de pessoal, foi este o horário praticada, sendo que entre março de 2011 e dezembro de 2014, como Coordenadora de gabinete de 3º grau, exercia isenção de horário, também com folgas ao sábado e domingo.*

*O complexo desportivo em causa tem um horário de funcionamento que vai desde as 7h30 às 22h30, e como tal não pode um trabalhador assegurar todo o horário, fora dos limites que lhe são impostos, das 7 horas diárias, 35 semanais. As alegadas classes que não estão asseguradas e estão acumuladas, são classes na sua grande maioria com menos de 4 a 5 alunos inscritos e que não requerem mais do que 1 técnico para assegurar nas devidas condições, podendo comprovar-se verificando no programa de sistema de gestão de classes (...), que gere as inscrições de todas as aulas existentes naquele complexo. As alegadas classes canceladas que ficaram sem trabalhador, são classes que estavam distribuídas mas a partir de 2011, 8 trabalhadores da referida equipa deixaram de exercer funções naquele complexo desportivo e nenhum foi substituído.*

*As classes que aguardam técnico com lista de espera são classes que funcionavam e continuam a funcionar fora do meu horário de trabalho, conforme assinalado na cópia em anexo.*

*A prorrogação do horário flexível não trará qualquer alteração ao plano ... e assegura as 30 classes atribuídas, não se verificando qualquer alteração ou cancelamento das mesmas, tal como potenciado no despacho.*

*Acresce referir que as minhas funções e ingresso no mapa de pessoal são de Técnica Superior de ... e não de Técnica Superior de ..., e apesar de estar em funções no referido ..., houve sempre da minha parte vontade de colaborar e ajudar nos problemas encontrados ao longo deste tempo, nunca recusando a exercer outras funções que*



*aquelas que me competiam.*

*Poderá também verificar-se que existem mais 3 horários, 4 no total idênticos e nas mesmas funções, e em regime de horário flexível e que não foram recusados pela entidade empregadora.*

*Face ao horário da escola dos meus filhos menores, nomeadamente do ..., entre as 8h00 e as 17h30, e da ..., entre as 8h15 e as 18h15, e estando o meu cônjuge em isenção de horário com deslocações semanais, que não permitem acompanhar os mesmos, terei eu como trabalhadora e mãe assegurar o acompanhamento dos meus filhos menores.*

*Acresce referir também que no ano anterior, e após ter sido notificada pelo DRH, sobre o deferimento do horário flexível, à data de 19 de fevereiro de 2015, não sendo obrigada a ter ... fixas fora das plataformas obrigatórias, comprometi-me a praticar o horário constante do plano ... em vigor, para não prejudicar o serviço em causa, nem cancelar nenhuma ... Na presente época ... voltei a comprometer-me em assegurar as referidas ..., assim como substituição de trabalhadores que por motivos de força maior não podiam assegurar, conforme anexo.*

*10.º*

*Com efeito, recusar o deferimento do pedido, com base, designadamente, na especificidade das suas funções, atenta contra o princípio da igualdade e discrimina negativamente, uma categoria/carreira profissional, em detrimento de outra que, poderiam, eventualmente, pela sua não especificidade, permitir beneficiar de modalidade de horário, em ordem a promover (o que in casu, não se verifica), condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 127.º, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b), do n.º 2, do art.º 212º, ambas disposições do Código do Trabalho.*

*Assim, mantém e reitera o pedido formulado em 15-01 -2016.*

*E.D (...)"*

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) c) 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 República 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 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 57º 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.** Porque a trabalhadora na apreciação dá a entender a existência de trabalhadores/as com horários idênticos, importará relembrar, nesta sede, e a confirmarem-se algumas das situações de valor idêntico à da trabalhadora ora protegida, que em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deve a entidade empregadora ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que clarificou o seguinte: *“(...) Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º (...)”* atual 56.º, *“(...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”*

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, aplicável à Administração Pública por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP),

aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.5.1.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.5.2.** Da análise do pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo se encontra formulado nos termos legais, na medida em que pretende a prorrogação do horário de trabalho que tem vindo praticar, com menção das plataformas fixas “(...) das 10h às 12h e das 14h às 16 horas, com folgas fixas ao sábado e domingo (...)” com duração previsível de um ano, e “(...)cônjuge se encontrar “(...) em isenção de horário com deslocações semanais, que não permitem acompanhar os filhos menores (...)” um com 12 anos, o outro com 8 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.3.** Da análise da fundamentação apresentada pela entidade empregadora tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora e a apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela

entidade empregadora, pontos 1.3. e 1.3.1, bem como do teor dos quadros dos horários de trabalho em vigor anexos ao processo, concluiu-se como não suficientemente fundamentadas as razões ali aduzidas por não constituírem, suficientemente, exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado suficiente e concretamente que o horário requerido pela trabalhadora possa por em causa o seu funcionamento, ou/e adequada e concretamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.

### III – EM CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de Técnica Superior ..., a exercer funções no Gabinete ...
  
- 3.2. Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.



**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.03.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

*“Aprova-se o parecer do processo n.º 331-FH/2016, no entanto, discorda-se do conteúdo do ponto 2.4. do aludido parecer por se considerar que o mesmo pode gerar confusão nos destinatários”.*