

## PARECER N.º 681/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 2045 – FH/2016

### I – OBJETO

- 1.1. Em 10.10.2016, a CITE recebeu do Diretor de Recursos Humanos da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, ..., detentor da categoria profissional de vigilante a exercer as funções no ..., em ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, reformulado nos termos da lei e do anterior parecer da CITE, recebido pela entidade empregadora em 04.11.2016, conforme registo e receção através dos CTT, o trabalhador refere o seguinte:
- “(...) Eu, ..., Vosso Vigilante com o número ..., com residência na (...) ..., venho requerer horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho com os fundamentos seguintes:*
- 1. Eu, requerente, tenho uma filha de quatro (4) anos, ..., que reside comigo em comunhão de mesa e habitação;*

2. *Pretendo assistir a minha filha pelo que solicito o horário: 9h-18h de segunda a sexta- feira, com intervalo de descanso de 1 (uma) hora, folgas ao fim de semana e feriados;*
  3. *Justifico este meu requerimento baseado na necessidade de levar e ir buscar a minha filha ao infantário, pois não tenho outra alternativa;*
  4. *Resido com ... em União de Facto que desempenha funções numa Empresa de Trabalho Temporário, ..., que tem horários rotativos das 8h às 24h de Segunda a Domingo, conforme anexo;*
  5. *Solicito que este requerimento tenha o prazo de dois (2) anos, devido à transição de ensino pré-escolar para básico da minha filha.*
- Com os melhores cumprimentos, (...)*

**1.3.** A entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusar o pedido, mediante carta registada pelos CTT, recebida por este no dia 16.11.2016, como se transcreve:

***“(...) Assunto: V. missiva datada de 02.11.2016 e recebida pela nossa empresa a 04.11.2016 — prestação de trabalho em regime de horário flexível.***

*14 de novembro de 2016*

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção da reformulação que apresenta ao pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível (segundo parecer prévio n.º 519/CITE/2016, proferido no âmbito do processo n.º 1686/FH/2016), o qual foi recebido na nossa empresa a 28.10.2016.*

*Informamos que é nossa intenção recusar o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se enunciam.*

*Começamos por salientar que não foi sem estranheza que procedemos à análise dos fundamentos que, agora, são invocados na reformulação que nos dirigiu do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível, os quais por serem distintos daqueles que justificaram o pedido inicial (e que não mereceu provimento por parte da CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) nos fazem questionar e*

*duvidar a respeito da sua veracidade. Com efeito, se no primeiro pedido que nos dirigiu vem justificar o pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, alegadamente, por ter “necessidade de levar e ir buscar a minha filha ao infantário, pois não tenho outra alternativa’ agora, e já depois de recebida a decisão da CITE quanto ao primeiro pedido, vem justificar este novo pedido (a que, ora, se responde) com uma alegada “necessidade de acompanhar a minha filha na escola” — motivos que, compreenderá, são substancialmente distintos, desde logo, se atendermos ao que subjaz a cada um dos mesmos.*

*Sem prejuízo da nota feita acima é nossa intenção voltar a recusar o pedido que nos dirige. Vejamos,*

*É requerida a prestação de trabalho em regime de horário flexível em observância a um horário de trabalho diário das 09:00 às 18:00 horas, de segunda a sexta-feira, com intervalo de descanso de 1 (uma) hora, com folga aos fins de semana e feriados. Para o efeito alega viver em comunhão de mesa e habitação com uma menor, residindo em união de facto com ..., e alegando ter necessidade de acompanhar a filha na escola devido a alegada transição de ensino pré-escolar para básico da menor.*

*Pretende a manutenção do regime acima enunciado durante o período de 2 anos.*

*A nossa empresa pretende recusar a prestação de trabalho de horário flexível nos termos solicitados o que faz com fundamento em (i) exigências imperiosas do funcionamento da empresa, (ii) por já lhe ser atribuído um horário em regime de flexibilidade, das 09:00 às 17:00h todos os dias; e (iii) por falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o presente pedido, a que acresce a falta de veracidade que nos merece a alegação que nos é dirigida.*

*Como sabe, o contrato celebrado com a ... pressupunha o exercício das funções de Vigilante, em cumprimento a um horário de trabalho (por turnos) distribuído pelos vários dias da semana, incluindo a prestação de trabalho noturno. Como sabe, as referidas condições e disponibilidade*

*para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto de que foi devidamente informado e tem perfeito conhecimento.*

*Acontece que já em abril do ano corrente nos dirigiu um pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível com a prestação de trabalho obedecendo a um horário fixo das 09:00 às 17:00h, e é esse o horário que vem cumprindo desde então, não se alcançando, por conseguinte, a necessidade do pedido que ora apresenta. Ademais, não deixa de nos causar estranheza que o motivo que agora invoca para a concessão de horário flexível seja distinto daquele que utilizou na missiva que nos dirigiu em setembro do corrente. De todo o modo, e ainda assim, não vemos em que medida é que o horário flexível que já vem praticando não lhe permite dar satisfação à necessidade invocada para acompanhamento da filha na escola, uma vez que aos fins de semana não há escola. Acresce que a menor, conforme resulta da vossa própria alegação, ainda estará no infantário pelo que não carece do acompanhamento escolar normalmente dispensado aos menores que iniciam o seu percurso no ensino básico — 1.º ano ou antiga “1.ª classe”. A este respeito diga-se, aliás, que a vossa alegação não merece credibilidade na medida em que, e contrariamente ao que pretende fazer crer, a menor ainda não transitou para o ensino básico, encontrando-se, ainda, no pré-escolar ou infantário.*

*Acresce que o vosso pedido não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário flexível (nos termos solicitados) uma vez que não faz prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que, entretanto, lhe foi atribuído. Com efeito, da documentação remetida não resulta evidente que a ... (que será a mãe da menor, embora essa informação, e de forma conveniente, não resulte da vossa comunicação) não possa prestar a assistência que lhe seja necessária.*

*A acrescer ao que vai referido acima entendemos que o vosso pedido também não se enquadra no regime de horário flexível, por desconsiderar o horário por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a*

*nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana. E que, só garantindo o cumprimento do horário flexível que já lhe foi atribuído consegue a ... garantir que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto e, bem assim, que há uma distribuição rotativa dos horários de trabalho não se beneficiando uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho durante os fins de semana e feriados em desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatórios e complementares entre turnos. Aliás, e conforme é do vosso conhecimento, informa-se que no cliente a que V. Exa. está afeto, existem, ao momento, 3 (três) colaboradores beneficiando de flexibilidade de horário, sendo 2 (dois) colaboradores na modalidade de flexibilidade de horário por motivo de responsabilidades familiares (... e ...) e 1 (um) colaborador que beneficia do horário ajustado por ser trabalhador estudante (...). Por conseguinte, não poderá impor-se à ... a manutenção ao serviço de mais um colaborador na modalidade de horário flexível, sob pena de, se assim for, a empresa deixar de poder assegurar o serviço contratado com o cliente, uma vez que deixa de dispor de funcionários em número suficiente que lhe permita assegurar os vários horários contratados pelo cliente.*

*Desta forma, e concluindo, pretendemos recusar o vosso pedido, tal como é formulado (com folgas ao fim de semana e feriados).*

*Ainda, por força do disposto na Contratação Coletiva, a ... tem de assegurar uma folga semanal que coincida duas vezes ao domingo de 8 em 8 semanas. Aceder ao vosso pedido vai inviabilizar o cumprimento do referido normativo, na medida em que exceto por via de uma nova contratação que viesse assegurar a organização dos horários e suprir as suas ausências, o que no caso concreto se afigura absolutamente desproporcional já que o preço do serviço (pela vigilância contratada) já foi apresentado e aprovado pelo cliente, não tendo a nossa empresa*

*possibilidade de fazer refletir no preço do serviço, os custos que uma nova contratação implica.*

*Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige e vai, assim, comunicada a nossa intenção de o recusar.*

*Ficamos ao dispor para os esclarecimentos que sejam necessários.*

*Melhores Cumprimentos.*

*(...)"*

- 1.4.** O trabalhador notificado, conforme se referiu, em 16.11.2016, desta intenção de recusa, vem dizer o seguinte, em 21.11.2016:

*"(...) Assunto: Receção da Vossa recusa à reformulação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível e respetiva refutação.*

*17 de novembro de 2016*

*Exmos. Senhores,*

*Começo por salientar que foi com muita estranheza e até alguma perplexidade que li os Vossos argumentos apresentados na Vossa análise aos fundamentos por mim invocadas na última missiva que Vos enviei (Reformulação do pedido de Horário flexível segundo parecer prévio n.º 519/CITE/2016, nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Processo n.º 1686/FH/2016).*

*Entre palavras como falta de veracidade, credibilidade, alegações, desproporcionalidade, conveniência, distinção de semântica nas frases por mim invocadas na carta acima referida, é para mim difícil reconhecer os valores da Empresa ... como: transparência, diálogo, acordo, disponibilidade, cordialidade, respeito... com que sempre me identifiquei e por isso todos esses anos me mantive fiel à "marca"!*

*Apesar de serem a minha entidade patronal e não um psicólogo da segurança social, uma vez que invocam na Vossa missiva conceitos arcaicos do significado da palavra Pai faço questão de partilhar Convosco o que tenho aprendido nestes últimos 5 anos.*



*Na sociedade, um Pai tem a função de amar e educar uma criança, dando resposta às suas necessidades mais básicas, para que ocorra o seu saudável desenvolvimento quanto ao aspeto físico, emocional, psicológico e espiritual. Qualquer Bom Pai tem conhecimento que as necessidades de acompanhamento a uma criança no seu nascimento, no infantário, no ensino básico, no secundário... são necessidades diferentes mas nenhuma sobrepõe a outra, são fases do crescimento de uma criança que devem ser acompanhadas sempre e de forma constante. A presença de um pai tal como a da mãe em todas as fases de crescimento são cruciais para o desenvolvimento de todas as capacidades de uma criança. Por isso conforme ponto 2.3.2 da carta remetida pelo CITE não é referida qualquer idade mínima para o pedido de “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, apenas máxima; “menor de 12 anos”.*

*Explico, agora, de forma menos resumida, pois identifiquei que ficaram um pouco baralhados quando se resume uma frase, os argumentos que me levaram a solicitar o horário flexível (9h-18h de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana e feriados), para além de ser necessário levá-la e ir buscá-la à escola devido ao transporte, a minha filha tem, como todas as crianças da idade dela, a necessidade da presença dos pais, além de toda uma conciliação pessoal, a ... participa, também, em atividades extra curriculares, como p. ex. tem aulas de natação e dança ao fim de semana, que muito raramente são acompanhadas pelos pais conjuntamente pois ambos trabalhamos por turnos. Tal como o CITE refere no ponto 2.2.3:*

*“(...) 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. (...)”.*

*Mencionar de forma desajeitada na Vossa carta que: “(...) não resulta evidente que ... (que será a mãe da menor, embora essa informação, e de forma conveniente, não resulte da vossa comunicação) não possa prestar a assistência que lhe seja necessária”, é de bastante mau gosto e*

*vai contra a evidência clara mencionada na carta do CITE nos pontos: 2.1.1 e 2.2 :“(...) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”, evidenciando que se a mãe tiver oportunidade de prestar a assistência à minha filha eu não tenho o dever de o fazer também. Em carta anterior, foi enviada prova (diferente de alegação) que a mãe da minha filha também tem um regime de trabalho por turnos, inclusivé com rotatividade ao fim de semana, além disso este requerimento é em meu nome não da minha esposa, caso contrário teria que fazê-lo à entidade patronal dela, que uma vez que se encontra numa fase inicial de novo projeto não pode fazer o requerimento pois a eminência do desemprego sem o fundo de desemprego não permitiria sustentar a família, por isso o motivo de neste momento ser eu a solicitá-lo.*

*Volto a referir, uma vez mais, que a minha filha nasceu a 20 de outubro de 2011 pelo que à data tem 5 anos, e quando refiro que necessito de manutenção do horário flexível a Vós solicitado pelo período de 2 anos devido à transição de ensino pré-escolar para básico, claramente não estou a fazer uma “alegação” mas sim a constatar um facto, no ano de 2017, portanto, no próximo ano a ... transitará de infantário para o ensino básico “12 ano ou antiga 1 classe”.*

*Acabam por expor (nome completo), julgo eu, de forma desnecessária 3 colaboradores, sendo que apenas 2 colegas minhas, segundo a Vossa informação têm horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, questiono-me neste momento o motivo pelo qual invocaram 2 mulheres, ora esta menção tem um nome: “discriminação”, incorrem no oposto ao que a carta do CITE refere no ponto 2.3: “(...) Proibição de discriminação (...)”. Contudo ao contrário do que fazem “crer” na Vossa resposta de recusa à minha última carta há outros casos, vou mencionar apenas um para demonstrar a dualidade de critérios/desigualdade de análise em relação aos “requerimentos de horário flexível”: Colega ... que vos remeteu o mesmo requerimento com “alegações” idênticas às remetidas por mim, que na ausência da Vossa resposta foi chamado para uma “conversa” com o Diretor de operações (Dr. ...) a fim de realizarem*



*um acordo, ora o CITE invoca na carta enviada, tantas e tantas vezes, as palavras: “direito à igualdade”, julgo que deveriam ter lido a carta do CITE com a mesma atenção que a mim me mereceu*

*O CITE refere também e já na Conclusão (página 16) que “(...) a CITE recomenda à ... que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação ao trabalhador bem como aos que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios plasmados no presente parecer”, estou há cerca de um ano no cliente “...” sem um posto fixo, ou mesmo uma escala de serviço, situação imposta legalmente, pelo que não me parece uma situação sustentável para o cumprimento das minhas obrigações familiares.*

*Também não me confere a mim a apreciação relativamente à necessidade de novas contratações, tenho conhecimento que existe um departamento de recursos humanos responsável por tal.*

*Atualmente o meu pedido confere as 40 horas semanais dentro do imposto legalmente, das 9h às 18h com 1 hora de intervalo de segunda a sexta-feira com folgas aos fins de semana e feriados, pelo que por tudo por mim indicado anteriormente não identifico qualquer fundamento válido por Vós indicado na carta que me foi remetida para a recusa a este meu pedido.*

*Cumprimentos,  
(...)”.*

- 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.

**2.2.1.** 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 (...)*”.

**2.3.** 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 (...)*”.

**2.3.1.** 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. (...)*”.

**2.3.2.** 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) (…)”*

**2.3.3.** 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. (…)”.*

**2.4.** 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) (...).

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 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. (...)”*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** 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 subseqüentes 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. (...)."*

**2.4.4.** 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”.*

**2.4.5.** 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. (…);”*.

**2.5.** Porque a entidade empregadora na intenção de recusa e o trabalhador dão a indicação da existência de pelo menos dois trabalhadores/as a praticarem, horários flexíveis no âmbito da parentalidade, importará referir que de acordo com 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), o qual 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 art.º 45.º (atual artigo 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 efetuada com o retorno à rotação de horário”,* sendo certo que no caso de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem de horário flexível, pelo que deverão todos/as usufruir, o mais tempo possível, dos horários por si requeridos.

**2.6.** 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.7.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora tentar apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento como poderiam ser, eventualmente, disposições da Contratação Coletiva ou do teor de cláusulas contratuais celebradas com o cliente, tendo-se excedido em observações quanto à vida privada e familiar do trabalhador, tendo em conta o teor do pedido e da apreciação do trabalhador, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, bem como o referido no ponto 2.5, não fica suficientemente demonstrada, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa aquele funcionamento, por não estarem suficientemente concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de vigilante, a exercer as funções de vigilante no ..., em ...

**3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:**

**“A CGTP aprova o parecer mas considera que não deve ser incluído o ponto 2.5 porque de tal inclusão pode gerar confusão nos destinatários quanto ao conteúdo geral do parecer e assim poder conduzir a interpretações desconformes com a concretização do mesmo e a efetividade do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.”.**

**E O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.**

**De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.**

**No entanto, entende a CTP que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.**

**Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”**