

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 293/CITE/2014

**Assunto:** Parecer proveniente de queixa relativa a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho  
Processo n.º 488 – QX/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 09 de outubro de 2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., reclamação do parecer n.º 293/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da cite de 17 de setembro de 2014, no qual a CITE, mediante Parecer proveniente de queixa delibera emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...; recomendar à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e comunicar à entidade com competência inspetiva o presente processo e, para que, esta, dentro das suas competência, e nos termos considerados convenientes, assegure que os Direitos à conciliação e de

parentalidade da trabalhadora estão garantidos e são efetivamente exercidos.

**1.2.** Em sede de reclamação, vem a empresa alegar que:

*“..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., com sede na Rua ..., Linda-a-Velha (doravante designada por Reclamante), vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 158.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), 159.º, 160.º, 161.º, 162.º, 163.º, 164.º e 165.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar RECLAMAÇÃO do Parecer n.º 293/CITE/2014, emitido no âmbito do processo n.º 488 – QX/2014, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

#### *I. DA SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DO ATO RECLAMADO*

*1.*

*Nos termos do disposto no artigo 163.º, do CPA, a reclamação tem efeito suspensivo quando o autor do ato, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a execução imediata do ato causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao seu destinatário.*

*2.*

*In casu, a execução imediata do ato reclamado (Parecer n.º 293/CITE/2014) causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante.*

*3.*

*Na verdade, tal como a Reclamante referiu na sua carta datada de 08 de agosto de 2014, todos os seus trabalhadores que exercem as mesmas funções que são exercidas pela trabalhadora ..., exercem-nas em regime de turnos rotativos, não sendo de todo possível à Reclamante aceder ao pedido da referida trabalhadora de praticar horário de trabalho fixo, das 09.00 às 18.00 horas.*

4.

*Nestes termos, a execução imediata do ato reclamado (Parecer n.º 293/CITE/2014) causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante, pelo que se requer que a presente reclamação tenha efeito suspensivo.*

## II. DOS FUNDAMENTOS DA RECLAMAÇÃO

### A) DO VÍCIO DE VIOLAÇÃO DE LEI, POR VIOLAÇÃO DO DISPOSTO NO ARTIGO 57.º, N.º 6, DO CÓDIGO DO TRABALHO

5.

*Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 6, do Código do Trabalho, a entidade referida no número anterior, ou seja, a CITE, 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.*

6.

*In casu, o prazo de 30 dias estabelecido no artigo 57.º, n.º 6, do Código do Trabalho, conta-se da carta da Reclamante datada de 08 de agosto de 2014.*

7.

*Sucede, porém, que o Parecer n.º 293/CITE/2014 foi apenas emitido em 17 de setembro de 2014, ou seja, depois de decorrido o prazo de 30 dias estabelecido no artigo 57.º, n.º 6, do Código do Trabalho.*

8.

*Nestes termos, ao emitir, no dia 17 de setembro de 2014, o Parecer n.º 293/CITE/2014, que é desfavorável à intenção de recusa da Reclamante, a CITE violou o disposto no artigo 57.º, n.º 6, parte final, do Código do Trabalho, pois, naquela data, já tinha decorrido o prazo de 30 dias estabelecido naquela disposição legal para a CITE emitir o seu parecer e, conseqüentemente, considera-se que o mesmo é favorável à intenção da Reclamante.*

### B) DO VÍCIO DE VIOLAÇÃO DE LEI, POR VIOLAÇÃO DO DISPOSTO NO ARTIGO 107.º, DO CPA

9.

*Nos termos do disposto no artigo 107.º, do CPA, na decisão final expressa, o órgão competente deve resolver todas as questões pertinentes suscitadas durante o procedimento e que não hajam sido decididas em momento anterior.*

10.

*In casu, o Parecer n.º293/CITE/ 2014 resolveu todas as questões pertinentes suscitadas pela Reclamante na sua carta datada de 08 de agosto de 2014.*

*Vejamos:*

11.

*Na sua carta datada de 08 de agosto de 2014, a Reclamante manifestou a sua intenção de recusar o pedido efetuado pela referida trabalhadora, essencialmente por duas ordens de razões:*

- 1) Falta de fundamento legal do pedido apresentado pela referida trabalhadora, pois, o mesmo não consubstancia um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 56.º do Código do Trabalho; e*
- 2) Exigências imperiosas de funcionamento da Reclamante levaram à recusa do pedido apresentado pela referida trabalhadora.*

12.

*No que respeita à primeira ordem de razões (falta de fundamento legal), a Reclamante fundamentou-a no facto de o pedido apresentado pela referida trabalhadora não consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”, uma vez que a mesma se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 09.00 e termo às 18.00, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, quando se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. art.56.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*

13.

*Ademais, a Reclamante manifestou a sua intenção de recusar o pedido efetuado pela referida trabalhadora, porque o mesmo não respeitou as exigências constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente não indicou a data em que pretende que tal horário de trabalho comece a ser praticado, logo, não respeita a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, assim como não indicou um dos elementos essenciais para instruir tal pedido que é a indicação do prazo previsto (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho), nem juntou declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (alínea b) i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho).*

14.

*Porém, o Parecer n.º 293/CITE/2014 não se pronunciou - nem sequer abordou - algumas estas questões pertinentes suscitadas pela Reclamante (a falta de indicação da data em que a referida trabalhadora pretende que o horário de trabalho pedido comece a ser praticado, logo, desrespeito da antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e a falta de junção da declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (alínea b) i) do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pois, o Parecer n.º 293/CITE/2014 apenas refere que “consta do processo enviado à CITE a entrega de um atestado de residência”, porém, a referida trabalhadora não entregou tal documento à Reclamante.*

15.

*No que respeita à segunda ordem de razões (exigências imperiosas de funcionamento da Reclamante), a Reclamante fundamentou-a no facto de, por imperativos de gestão, ter tomado a decisão de a função que é desempenhada pela referida trabalhadora ser apenas desempenhada em regime de turnos rotativos, ou seja, todos os seus trabalhadores que exercem as mesmas funções que são exercidas pela referida trabalhadora, exercem-nas em regime de turnos rotativos, não sendo de todo possível à Reclamante aceder ao*

*pedido da referida trabalhadora de praticar horário de trabalho fixo, das 09.00 às 18.00 horas.*

16.

*No entanto, o Parecer n.º 293/CITE/2014 não se pronunciou - nem sequer abordou - esta questão.*

17.

*Nestes termos, o Parecer n.º 293/CITE/2014 violou o disposto no artigo 107.º, do CPA, porque não resolveu todas as questões pertinentes suscitadas pela Reclamante na sua carta datada de 08 de agosto de 2014.*

#### **C) DO VÍCIO DE FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO**

18.

*Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2, do artigo 125.º, do CPA, “a fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão”, equivalendo à falta de fundamentação a “adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação do ato”.*

19.

*A exposição dos fundamentos de facto e de direito não tem de ser prolixa, bastando que seja suficiente.*

20.

*Assim, o que importa é que se conheçam as premissas do ato e se refiram todos os motivos determinantes do conteúdo resolutório.*

21.

*In casu, o Parecer n.º 293/CITE/2014 adota fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclarecem concretamente a motivação do ato.*

*Vejamos:*

22.

*Na sua carta datada de 08 de agosto de 2014, a Reclamante manifestou a sua intenção de recusar o pedido efetuado pela referida trabalhadora com fundamento no facto de tal pedido não consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”, uma vez que a mesma se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 09.00 e termo às 18.00, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, quando se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho).*

23.

*No ponto 3.1 do Parecer n.º 293/CITE/2014, consta que “No contexto descrito, entende-se que a trabalhadora ..., solicitou à entidade empregadora, a 23 de abril de 2014, trabalhar em regime de horário flexível, nos seguintes termos: 9-18 horas”.*

24.

*Porém, se a referida trabalhadora pediu à Reclamante para trabalhar das 09.00 às 18.00 horas, tal como refere o ponto 3.1 do Parecer n.º 293/CITE/2014, então, pediu à Reclamante um horário de trabalho fixo, e não um horário de trabalho flexível, tal como refere o ponto 3.1 do Parecer n.º 293/CITE/2014, pois, entende-se por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. art.º 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho).*

25.

*A Reclamante não compreende, assim, o motivo pelo qual o Parecer n.º 293/CITE/2014 considera que a referida trabalhadora solicitou trabalhar em regime de horário flexível, das 09.00 às 18.00 horas, pois, a afirmação trabalhar em regime de horário flexível, das 09.00 às 18.00 horas, encerra, em si mesma, uma contradição insanável.*



26.

*No ponto 3.5 do Parecer n.º 293/CITE/2014, consta que “Ora da análise do caso concreto depreende-se do escrito da trabalhadora, na sequência da citação do artigo 56.º do Código do Trabalho, que o requerimento se trata de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, sendo que o horário pretendido coincide com aquele que havia sido praticado pela trabalhadora antes da alteração feita”.*

27.

*Em suma, no seu “escrito”, a referida trabalhadora citou o artigo 56.º do Código do Trabalho; logo, depreende o Parecer n.º 293/CITE/2014 que o referido “escrito” se trata de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.*

28.

*Porém, no seu “escrito”, a referida trabalhadora citou, também, o artigo 217.º do Código do Trabalho; logo, porque não depreende o Parecer n.º 293/CITE/2014 que o referido “escrito” se trata, afinal, de um pedido de alteração do horário de trabalho, tanto mais que refere no ponto 3.5 que “o horário pretendido coincide com aquele que havia sido praticado pela trabalhadora antes da alteração feita”?*

29.

*No ponto 3.10 do Parecer n.º 293/CITE/2014, consta que “Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, também não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora”.*

30.

*No entanto, na sua carta datada de 08 de agosto de 2014, a Reclamante não refere em lado algum que existem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos!*



31.

*Assim, a que entidade empregadora se refere o ponto 3.10 do Parecer n.º 293/CITE/2014?*

32.

*À Reclamante não é certamente.*

33.

*Nos pontos 3.12, 3.13 e 3.14 do Parecer n.º 293/CITE/2014, consta que “Recorde-se que o pedido da trabalhadora foi rececionado na entidade empregadora a 28.04.2014, sendo que a intenção de recusa apenas foi comunicada a 24.06.2014, ou seja, decorreram mais de 20 dias entre a receção do pedido e a intenção de recusa. Além disso, a entidade empregadora dispõe e 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para remeter o processo para a CITE. Contudo não o fez, pelo que entende-se, de acordo com o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos”.*

34.

*Porém, na sua carta datada de 23 de abril de 2014 e cuja transcrição consta do Parecer n.º 293/CITE/2014, a referida trabalhadora não apresentou qualquer pedido de horário de trabalho flexível.*

35.

*Com efeito, na sua carta datada de 23 de abril de 2014, a referida trabalhadora limita-se a requerer a manutenção do seu horário de trabalho fixo das 09.00 às 18.00 horas, citando, entre outros, o artigo 56.º do Código do Trabalho.*

36.

*No entanto, não é pelo simples facto de a referida trabalhadora ter citado o artigo 56.º do Código do Trabalho que a sua carta datada de 23 de abril de 2014, onde requer a manutenção do seu horário de trabalho fixo das 09.00 às*

*18.00 horas, passa a consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”.*

*Vejamos:*

*37.*

*Na sua carta datada de 23 de abril de 2014, a referida trabalhadora limita-se a pedir que o seu horário de trabalho tenha início às 9.00 horas e termo às 18.00 horas, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, durante um período de tempo que a Reclamante não se consegue precisar, pois a referida trabalhadora também não o definiu.*

*38.*

*Os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referem-se ao direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, entendendo-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. art.º 56, n.º 2).*

*39.*

*Porém, a referida trabalhadora limitou-se a pedir um horário de trabalho fixo, que se inicie e termine, impreterivelmente, às 9.00 horas e às 18.00 horas, respetivamente, o que de modo algum se confunde com um horário de trabalho flexível.*

*40.*

*Ademais, cumpre referir que além do horário de trabalho que a referida trabalhadora requereu não ser flexível, a mesma não respeitou as exigências constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho para a solicitação do mesmo, nomeadamente não indicou a data em que pretende que tal horário comece a ser praticado, logo não respeitou a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do referido artigo 57.º, assim como não indicou nem juntou os elementos essenciais para instruir tal pedido, que é a indicação do prazo previsto (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho), e a declaração que ateste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (alínea (i), b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

41.

*Assim, e uma vez que a referida trabalhadora não efetuou qualquer pedido de horário de trabalho flexível, a Reclamante não estava obrigada a submeter o pedido de manutenção do horário de trabalho fixo das 09.00 às 18.00 horas, apresentado pela referida trabalhadora a parecer prévio da CITE, pois não estamos, como vimos, no âmbito de aplicação do preceituado nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º do CT.*

42.

*Finalmente, consta do Parecer n.º 293/CITE/2014 que “a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...” (ponto 4.1.) e que “(...) recomenda à entidade empregadora que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (...)” (ponto 3.2.)*

43.

*Porém, considerando que se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário,*

44.

*E que a referida trabalhadora se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 09.00 e termo às 18.00, de segunda a sexta-feira,*

45.

*A que “pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...” se refere o Parecer n.º 293/CITE/2014?*

46.

*Mais. Se a referida trabalhadora se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 09.00 e termo às 18.00, de segunda a sexta-feira,*

47.

*Como pode a Reclamante elaborar “o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho”?*

48.

*Dentro de que limites a referida trabalhadora pode escolher a hora de início do período normal de trabalho diário?*

49.

*E dentro de que limites a trabalhadora em causa pode escolher a hora de termo do período normal de trabalho diário?*

50.

*Por outro lado, não tendo o pedido apresentado pela trabalhadora em causa indicado a data em que tal horário de trabalho começa a ser praticado, nem o prazo previsto,*

51.

*A partir de quando tem de ser implementado o “pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível” alegadamente apresentado pela referida trabalhadora?*

52.

*E até quando tem de ser implementado o “pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível” alegadamente apresentado pela referida trabalhadora?*

53.

*Até o menor perfazer os 12 anos de idade, tal como refere o ponto 3.9 do Parecer n.º 293/CITE/2014?*

54.

*Porém, a referida trabalhadora tem três menores de 12 anos de idade, tal como refere o ponto 3.8 do Parecer n.º 293/CITE/2014.*

55.

*Efetivamente, na sua carta datada de 23 de abril de 2014, a referida trabalhadora refere que tem uma filha com 6 anos de idade e duas filhas com 3 anos de idade.*

56.

*Assim, o “pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível” alegadamente apresentado pela referida trabalhadora tem de ser implementado até a menor de 6 anos de idade perfazer os 12 anos de idade?*

57.

*Até as duas filhas com 3 anos de idade perfazerem os 12 anos de idade?*

58.

*Nestes termos, o Parecer n.º 293/CITE/2014 é anulável por vício de falta de fundamentação, porque adota fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclarecem concretamente a motivação do ato.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.2.** Tendo em conta a origem do aludido Parecer n.º 293/CITE/2014 e considerando a missão e competência da CITE previstas, respetivamente, no artigo 2.º e na alínea e) do Art. 3.º do DL n.º 76/2014, de 26 de março, esta Comissão aprecia as queixas que lhe tenham sido apresentadas indiciadoras da violação de disposições legais da proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, por entidades do setor público, privado ou cooperativo.
- 2.3.** De entre as referidas competências e por respeitar ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios 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;
- 2.4.** Todavia, podem os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III – ANÁLISE

Em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

- 3.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

- 3.2.** “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 3.3.** 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 (...)” .
- 3.4.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 3.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 3.6.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;



- Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

- 3.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- 3.8.** Qualquer intenção de recusa a um pedido de horário flexível carece de pedido de parecer prévio à Comissão.
- 3.9.** Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.10.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.11.** Ainda assim, e conforme referido, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 3.12.** No contexto descrito, a trabalhadora requereu, para acompanhamento de filhas menor de 12 anos, a atribuição do horário que lhe permita

iniciar a sua atividade a partir das 9:00h e terminar até às 18:00h, indicando assim os limites temporais de início e termo do período normal de trabalho pretendido.

- 3.13.** Mais decorre do processo que a trabalhadora recebeu a intenção de recusa da entidade empregadora com base nas no contrato celebrado entre as partes.
- 3.14.** Feitas as diligências necessárias no âmbito da apreciação da queixa apresentada à CITE pela Trabalhadora, a entidade empregadora, em sede de contraditório, considerou que o requerido pela trabalhadora não consubstanciava um pedido de horário flexível, porquanto *“a referida trabalhadora limitou-se a procurar impor a esta Empresa um horário de trabalho fixo, que se inicie e termine, impreterivelmente, às 9h00 e 18h00, respetivamente, o que de modo algum se confunde com um horário de trabalho flexível. (...) a mesma não respeitou as exigências constantes no artigo 57.º (...)”*.
- 3.15.** Ora, nos termos do artigo 56.º, n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.16.** Atendendo ao pedido formulado convirá esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível, é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal

horário em horário rígido. Situação que até poderá ser mais favorável à entidade empregadora. De referir, ainda, que de acordo com a informação prestada o requerido pela trabalhadora corresponde a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes na entidade empregadora.

- 3.17.** Desta forma, não colhe o argumento de o pedido *“não consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”, uma vez que a mesma se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 09.00 e termo às 18.00, de segunda a sexta impreterivelmente, quando se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (...).”*
- 3.18.** O pedido de trabalho em regime de horário flexível deve ser apresentado à entidade empregadora com 30 dias de antecedência do seu início. Sendo aceite pelo empregador, presume-se que começará a ser gozado nos 30 dias subsequentes à solicitação de autorização. Como tal, não tinha a trabalhadora que indicar a data previsível para o início do gozo de trabalho em regime de flexibilidade, porquanto o próprio artigo 57.º define a referida data.
- 3.19.** No caso de ter sido solicitado trabalho em regime de horário flexível e se verificar a intenção de recusa por parte da entidade empregadora, o/a trabalhador/a faz o pedido com os mesmos 30 dias de antecedência, contudo, abre-se o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho. Deste modo, a aplicação do horário ocorrerá nos cinco dias subsequentes à notificação da decisão/parecer da CITE.

- 3.20.** No concernente aos requisitos da lei, a lei apenas exige uma declaração simples de viver em comunhão de mesa e habitação com os/as menores. Ainda assim, do pedido da Trabalhadora entende-se que as filhas, menores de 12 anos, vivem com a mesma, tendo a Trabalhadora alegado a entrega de um Atestado de Residência que, por sua vez, consta da queixa remetida à CITE.
- 3.21.** Quanto ao prazo, os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho especificam como limite os/as filhos/as menores perfazerem os 12 anos de idade. Desta forma, a não indicação do prazo é suprida pelo limite estipulado na lei, isto é, de acordo com o entendimento da Trabalhadora, até as filhas perfazerem os 12 anos de idade.
- 3.22.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”*.
- 3.23.** Mais decorre da Reclamação ora apresentada que *“(...) a função que é desempenhada pela referida trabalhadora ser apenas desempenhada em regime de turnos rotativos, ou seja, todos os seus trabalhadores que exercem as mesmas funções que são exercidas pela referida trabalhadora, exercem-nas em regime de turnos rotativos, não sendo de todo possível à Reclamante aceder ao pedido da trabalhadora de praticar horário de trabalho fixo (...).”*
- 3.24.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do

Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos rotativos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigada/o, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

- 3.25.** No contexto descrito, os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa, tanto no processo de queixa como na reclamação em análise, não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pela Trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que o possam inviabilizar.
- 3.26.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, que clarificassem que o horário solicitado não é factível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que medeia entre a hora de saída pretendida e a hora do turno em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 3.27.** Neste sentido, a CITE tem referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço

em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

- 3.28.** Tendo sido demonstrada a intenção de recusa, a entidade empregadora deveria ter solicitado à CITE a emissão do parecer prévio à recusa, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para que, em sede de parecer prévio esta Comissão analisasse os motivos invocados para a recusa formulada, conforme a atribuição que lhe é conferida pela alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a orgânica da CITE.
- 3.29.** Tal facto não se verificou, pelo que, de acordo com a alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, “considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”.
- 3.30.** Em face do exposto, entende-se dever a entidade empregadora elaborar o horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme o pedido da trabalhadora, no cumprimento das disposições legais, permitindo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em consonância com o previstos na alínea b) do artigo 59.º da Constituição, e ainda no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do 212.º do Código do Trabalho.
- 3.31.** A violação do dever referido poderá consubstanciar uma discriminação baseada na situação familiar, constituindo uma contraordenação grave, nos termos do artigo 57.º, n.º 8 do Código do Trabalho.

- 3.32.** Refira-se, ainda, que tratando-se de um Parecer proveniente de um pedido de intervenção apresentado pela trabalhadora e face aos elementos apresentados pela Empresa, constantes na presente Reclamação, não se afigura que a execução imediata do Parecer n.º 293/CITE/2014 cause prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à entidade empregadora ..., S.A., pelo que não há lugar à suspensão da execução do *supra* mencionado Parecer deliberado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE a 17 de setembro de 2014.
- 3.33.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

#### IV – DECISÃO

**4.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da presente reclamação ao parecer n.º 293/CITE/2014, mantendo-se, assim o mesmo, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora, verifica-se que não são invocados nem demonstrados elementos novos que permitam alterar o aludido parecer.



**b)** Comunicar à entidade empregadora, à trabalhadora e à entidade com competência inspetiva na área laboral o teor da presente decisão.

**c)** Recomendar à entidade empregadora que proporcione, na medida do possível, à trabalhadora 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014**