

## PARECER N.º 568/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora 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 1772 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 20.10.2016, a CITE recebeu, por carta registada emitida pelos CTT, de Sociedade de Advogados da entidade empregadora ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de optometrista, a exercer funções na loja ... do Centro Comercial ..., 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 de fevereiro, conforme se transcreve:

*“(...) A ..., (...) matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com sede no Centro Comercial ..., Avenida ..., (...) Lisboa, foi interpelada pela sua colaboradora ..., que presta trabalho em regime de turnos rotativos, no sentido de lhe ser conferido um regime de flexibilidade de horário de trabalho pretendendo que a prestação de trabalho diária passe a ter lugar em observância a um horário de trabalho diário, que, quando ocorra de segunda a sexta-feira, tenha lugar entre as 10:00 e as 18:30 horas. Para o efeito, alega viver em comunhão de mesa e habitação com 2 menores (um com 4 anos e outro com 2 meses) e pretende a manutenção do regime acima enunciado, pelo*

*menos, até que o filho mais novo perfaça os 12 anos de idade, isto é, até ao ano de 2028.*

*Apreciado o pedido, que foi recebido, no dia 16 de setembro de 2016, através de correio interno, pelos recursos humanos, que, conforme é do conhecimento da trabalhadora, operam em ..., a ... manifestou a sua pretensão de negar provimento ao mesmo por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, devidamente fundamentadas na carta que foi endereçada à trabalhadora e que se anexa dando-se por reproduzida integralmente para todos os efeitos legais.*

*A trabalhadora, em carta datada do dia 14 de outubro, e que chegou ao conhecimento do Dr. ..., superior hierárquico da trabalhadora, no dia 18 de outubro de 2016 (em virtude de o mesmo, por mero acaso, nesse dia, se encontrar em Lisboa, e se ter deslocado à sede da Empresa, dado que por norma exerce as suas funções no Porto) não afasta nenhum dos fundamentos alegados pela Empresa invocando apenas que a Empresa não se pronunciou no prazo indicado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e acrescentando somente 'termino reiterando o meu pedido de flexibilidade de horário'.*

*Cumprе esclarecer que a trabalhadora tem conhecimento que a correspondência que é enviada para a sede da ..., localizada no estabelecimento comercial sito no Centro Comercial ... em Lisboa, relativamente a colaboradores que não sejam daquele estabelecimento comercial, apenas pode ser aberta pelo Dr. ..., se o mesmo se encontrar em Lisboa (dado que o Gerente de Loja do ... apenas tem autorização para abrir a correspondência referente aos trabalhadores daquele estabelecimento), ou, em alternativa, é enviada, por correio interno, para os Recursos Humanos da Empresa em ..., Espanha, pelo que apenas chega àquele departamento, cerca de 2 dias úteis após o envio pela sede. Diferentemente, se a trabalhadora tivesse feito chegar a carta ao cuidado do responsável pela gestão das lojas da ... em Portugal, o Dr. ... (com quem falou, por telefone, a respeito do pedido no dia 23 de setembro), ou ao cuidado do Encarregado de Loja do estabelecimento comercial onde*

*exerce funções em ..., a carta que enviou, datada de 06 de setembro, teria chegado ao conhecimento da empresa em data anterior a 16 de setembro de 2016.*

*Os 20 dias de resposta ao pedido, conforme consta do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são contados a partir da receção do pedido”.*

*Face ao exposto, a ... entende e reitera que remeteu resposta ao pedido efetuado pela trabalhadora, nos 20 dias subseqüentes aos recursos humanos (departamento com poder hierárquico sobre a trabalhadora e único habilitado a apreciar o pedido), terem tido conhecimento do seu conteúdo, pelo que nos termos e em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, vimos, pelo presente, enviar a V. Exas. cópia do processo para apreciação do mesmo.*

*Mais informamos que será remetida cópia da presente carta ao cuidado da trabalhadora.*

*Ficamos ao dispor, na qualidade de mandatários da ..., para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais. (...).”*

- 1.2.** O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora, enviado por carta registada pelos CTT, rececionado pela entidade empregadora no dia 07.09.2016, conforme cópias do registo e talão de receção juntos ao processo, tem o seguinte conteúdo:

*“(...) ... 6 de setembro de 2016*

*Exmo. Senhor:*

*Eu, ..., portadora do cartão do cidadão (...), atualmente a desempenhar funções de optometrista na loja ... do Centro Comercial ... em ..., venho por este meio requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56 p. n.º 1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57 p. 1, da lei n.º 7/2009, de 12.02 Código de Trabalho com os seguintes fundamentos e condições:*

*- tenho dois filhos (um com 4 anos e outro com 2 meses) que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;*

- o meu cônjuge exerce, tal como eu, em um Centro Comercial, com regime de turnos;
- a minha filha de 4 anos frequenta a escola “...” que tem horário de funcionamento até as 19h, sendo que das 16h30 às 19h funciona em regime de apoio à família de acordo com as necessidades dos pais;
- solicito a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 10h e as 18h30m de Segunda a Sexta feira. Ao fim de semana, sendo que coincide com os dias de descanso dos avós, e apesar de estes se encontrarem a cerca de 200 km de distância, os meus filhos ficam ao cuidado dos avós, motivo pelo qual o meu pedido não se estende aos dias de Sábado e Domingo;
- Mantendo a duração de trabalho semanal de 40 horas, o meu pedido de flexibilidade de horário estende-se até que ambos completem os 12 anos de idade.

*Sei que o meu pedido não coloca em causa o bom funcionamento do meu local de trabalho uma vez que sou a única pessoa nestas condições e neste momento não existe nenhuma tarefa que seja de minha exclusiva responsabilidade.*

*Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Ex.<sup>a</sup> para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos,  
(...)”.*

- 1.3.** Na sequência deste pedido, a entidade empregadora, por carta registada pelos CTT no dia 03.10.2016, notificou a trabalhadora da intenção de recusa no dia 10.10.2016, com o teor que adiante se transcreve, após tentativa frustrada de notificação via “correosexpresso”, no dia 30.09.2016, remetida por Espanha:

*“(...) Exma. Senhora ...*

*Acusando, desde já, a receção da vossa missiva para prestação de trabalho em regime de horário flexível, datada de 06.09.2016 e recebida pelos recursos humanos a 16.09.2016, e sem prejuízo de a nossa empresa promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e*

*familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos, informamos que é nossa intenção recusar o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se enunciam.*

*Conforme é do seu conhecimento, no passado (setembro de 2014) apresentou um pedido semelhante de flexibilização de horário o qual foi, àquela data, atendido pela Empresa em virtude de, entre outros factos, por aquela ocasião, a loja do ... ser composta por 3 optometristas, facto que na presente data, e conforme abaixo melhor enunciado, não se verifica.*

*Requere a prestação de trabalho em regime de horário flexível pretendendo que a prestação de trabalho diária passe a ter lugar em observância a um horário de trabalho diário, que, quando ocorra de segunda a sexta-feira tenha lugar entre as 10:00 e as 18:30 horas. Para o efeito, alega viver em comunhão de mesa e habitação com 2 menores (um com 4 anos e outro com 2 meses) e pretende a manutenção do regime acima enunciado, pelo menos, até que o mais novo perfaça os 12 anos de idade, isto é, até ao ano de 2028.*

*Ora, sem prejuízo do que se refere infra, adiantamos, desde já, que é nossa intenção recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível o que se faz com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa bem como na impossibilidade de a substituir atenta a composição de trabalhadores que constituem o Centro Comercial ..., em ..., atenta a absoluta falta de preenchimento dos requisitos legais de que o mesmo depende.*

*Como é do seu conhecimento, foi contratada pela ... para o exercício das funções de Optometrista, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos rotativos, distribuído de Segunda-Feira a Domingo, o qual pressupõe também, a prestação de trabalho durante todo o período de funcionamento do estabelecimento comercial, e nos vários turnos que o compõem.*

*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 informada e tem perfeito conhecimento.*

*O estabelecimento comercial da ... sito no ..., em ..., tem o seguinte horário de funcionamento: Segunda-Feira a Domingo, das 10 às 23 horas (horário de funcionamento do Centro Comercial).*

*Por sua vez, os horários de início e termo do período normal de trabalho são realizados em regime de turnos rotativos, entre as 10 e as 23 horas, conforme abaixo melhor se explicará.*

*O referido estabelecimento comercial é constituído por 6 trabalhadores com as seguintes funções/categorias profissionais:*

- **1 Gerente de Loja** — com regime de isenção de horário de trabalho;
- **2 Optometristas** — em regime de turnos rotativos, ambos com um regime de 40 horas semanais, a que em média correspondem 8 horas diárias;
- **3 Vendedores** — em regime de turnos rotativos, todos com um regime de 40 horas semanais, a que em média correspondem 6 horas diárias.

*Por forma a garantir a disponibilidade total dos serviços prestados pela ... em qualquer horário de funcionamento que os clientes / potenciais clientes do referido estabelecimento e de modo a assegurar os dias de descanso semanal obrigatório e complementar e/ou férias, dado que, por norma, há 1 elemento da equipa que está em descanso, a empresa vê-se constrangida a realizar os seguintes turnos:*

- 1º Turno — das 10:00 H às 19:00 H. composto por 1 vendedor e optometrista; Ou em determinadas épocas do ano, a abertura do estabelecimento é assegurada por um vendedor, e o optometrista inicia as suas funções às 11:00 (terminando às 20:00)
- 2º Turno — das 15:00 H às 23:00 H, composto por 1 vendedor e 1 optometrista.



- O Gerente de Loja procura estar uns dias em horário mais próximo à abertura do estabelecimento comercial e outros dias em horário de encerramento.

*O atual Gerente de Loja do estabelecimento comercial acima identificado, por acaso, recentemente tem formação em Optometria.*

*Contudo, ainda que, em casos pontuais e/ou urgentes, possa esporadicamente realizar essas tarefas, a sua função é a de Gerente de Loja e não pode a empresa dispensar o mesmo das principais funções que lhe estão incumbidas para substituir a colaboradora ...*

*Ora, atendendo à rentabilidade económica do próprio estabelecimento comercial (vendas / número de clientes), com margens de lucro limitadas, os custos fixos das rendas dos estabelecimentos em centros comerciais, não tem a ..., como proceder a médio prazo, à contratação de um 7.º elemento fixo e assumir os custos que uma nova contratação, nem de aumentar o quadro de pessoal sobretudo de um trabalhador com as funções de optometrista corri os montantes que lhe estão associados.*

*A Empresa não pode viabilizar um pedido que é realizado por 12 anos, porquanto não consegue antever as condições do mercado e da sua atividade em Portugal por tal período. Tal não significa, à semelhança do passado, que não venha, no futuro, a podar aceder a este.*

*Também não pode, pelo período de quase 12 anos completos obrigar que o 2.º optometrista, sempre que realize turnos de 2.ª a 6.ª sexta, para lhe atribuir a si o primeiro horário, tenha de ser obrigatoriamente integrado no 2.º turno, das 15 às 23 horas, sobretudo pelo menos respeitar ao período noturno. Adicionalmente, para sair às 18:30 tal significa que o colaborador terá que fazer a sua pausa de descanso para jantar entre 17:30 e as 18:30, de modo a respeitar que o mesmo não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivas, assegurando a existência, em permanência de pelo menos 1 optometrista.*

*Uma empresa, sobretudo quando inserida dentro de um centro comercial, no qual, existem atualmente pelo menos mais 2 estabelecimentos comerciais concorrentes a atividade desenvolvida pela ... (... e ...), tem*

*de garantir (i) a abertura do estabelecimento do cliente entre as 10H e as 23H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto para poder proporcionar aos potenciais clientes um serviço de permanência, sob pena de os mesmos, de mediato recorrerem a uma loja concorrente.*

*Acresce que num setor caracterizado pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar e/ou até podem sentir-se legitimamente discriminados por não ter filhos / família.*

*Acrescenta-se que aceder ao seu pedido, tal como é formulado, vai impedir da sua parte a realização de 8 horas diárias (sempre que preste trabalho de segunda a sexta-feira, prestará apenas 7:30 ou, por exemplo, se for necessário ser incluída num turno entre as 11 e as 20 horas, apenas realizará 6:30 diárias), para além de significar a imposição aos demais colaboradores afetos a este estabelecimento um maior número de horas de trabalho para compensar a sua ausência e, bem assim, a prestação de trabalho durante os fins de semana e feriados em desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatório e complementares entre turnos.*

*Informamos que o seu pedido não se enquadra num horário flexível e corresponde à determinação fixa do horário de trabalho a praticar quando preste o mesmo de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.*

*Ainda assim, e ainda que assim não se entenda, é, igualmente, do seu conhecimento que no dia 23 de setembro, foi contactada telefonicamente pelo Dr. ... no sentido de saber até que ponto estava disposta a ajustar o*



*seu pedido. Nesse sentido, a Empresa propôs-lhe a possibilidade de aceitar a sua prestação de trabalho, nos próximos 2 anos, de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 18:30, desde que os seus dias de descanso semanal ocorram durante a semana e nunca ao fim de semana. Foi-lhe, por essa ocasião, explicada que esta contraproposta apresentada pela ... procurava compatibilizar as suas necessidades pessoais e familiares, dado que somos uma Empresa que preza a família, mas também compensar o outro colega que exerce funções de Optometrista pelo facto de o mesmo num período muito longo só poder fazer horários dentro de período noturno de segunda a sexta-feira.*

*Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana e incluindo com a prestação de trabalho noturno) sendo impossível a sua substituição atenta a atual composição de trabalhador do referido estabelecimento, sobretudo quando solicitada pelo período de 12 anos, sendo a sua presença indispensável dado que apenas existem atualmente 2 optometristas, também para assegurar o normal funcionamento da empresa dentro do horário de abertura ao público.*

*Ficamos naturalmente ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que julgue necessário e estamos disponíveis para a ajudar a encontrar uma solução intermédia.*

*Melhores Cumprimentos. (...)*

- 1.4.** Por carta com data de 14.10.2016 a trabalhadora veio apreciar a recusa com o seguinte teor:

*“(...) ..., 14 de outubro de 2016*

*Acuso a receção da carta de V. Exa. em resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário.*

*Confesso que estranhei o conteúdo da mesma, uma vez que a resposta enviada ultrapassa o tempo indicado no artigo 57 p. 3, da lei. N.º 7/2009 de 12.02. (código de trabalho).*

*Termino reiterando o meu pedido de flexibilidade de horário.*

*Sem outro assunto, apresento os meus melhores 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.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. (...)”*

**2.4.2.** 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 subseqüentes 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.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar que toda esta legislação, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras 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 trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, 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.

**2.6.** Neste contexto, as entidades empregadoras apenas podem 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. E, em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando o não cumprimento destes prazos, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.7.** Da análise de todo o processo verifica-se que:

- a entidade empregadora remeteu o processo à CITE no dia 19.10.2016, para a emissão do parecer prévio, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT;
- o pedido da trabalhadora deu entrada nos serviços daquela entidade no dia 07.09.2016;
- a trabalhadora foi notificada da recusa no dia 10.10.2016, mediante carta registada remetida pela entidade empregadora, através dos CTT, dia 3.10.2016.

Assim sendo, considerando que o prazo legal de 20 dias previsto no n.º 3 do mencionado artigo 57.º terminou no dia 27.09.2016, o pedido da trabalhadora deve ser considerado aceite nos seus precisos termos, tal como determina a alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do CT, importando salientar que ainda que a trabalhadora tivesse sido notificada por Espanha no dia 30 de setembro de 2016, o mesmo prazo teria sido ultrapassado.

### III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora porquanto, nos termos do previsto na alíneas a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido desta foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. A entidade empregadora, ..., deve elaborar o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de optometrista, a exercer funções na loja do Centro Comercial ..., em ..., promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho e o artigo 59.º da Constituição da Republica Portuguesa (CRP).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**