

PARECER N.º 150/CITE/2018

Assunto: - Preterição de pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 21/QX/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 15.01.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., funcionária do departamento infantil do ..., exposição que se transcreve:

“ (...) venho por este meio apresentar queixa contra a minha entidade empregadora ...

Em 20 de outubro de 2017, apresentei pedido de horário flexível, nos termos do documento anexo, observando os seguintes requisitos:

- *solicitei, por escrito, o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
- *indiquei o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- *apresentei declaração confirmando que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.*

Uma vez requerida a pretensão com observância dos requisitos legais, a entidade empregadora 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar

por escrito a sua decisão, sendo que não sendo observado este prazo, 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).

Ora, como a entidade empregadora recebeu o meu pedido em 23 de outubro de 2017, tinha até ao dia 12 de novembro para comunicar, por escrito, a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que não fez.

Com efeito, depois de ter reunido comigo na altura em que estava a analisar o pedido, a entidade empregadora limitou-se, já depois do decurso do prazo para a decisão (por carta de 20 de novembro), a sugerir alternativas (que não eram viáveis, como expliquei em carta recebida pela empresa em 27 de novembro).

Assim, de acordo com a lei, considera-se que a entidade empregadora aceitou o meu pedido nos seus precisos termos (cfr. alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

No entanto, por carta datada de 30 de novembro de 2017, cuja cópia anexo, a entidade empregadora comunica-me que estou "obrigada a continuar a praticar o horário que (...) foi legitimamente estabelecido pela Empresa".

Face ao exposto, solicito que a CITE aceite e aprecie a presente queixa, de modo a que a entidade empregadora seja esclarecida de que, por lei, deve atribuir-me o horário de segunda a sexta-feira, das 9:30h às 18:30h, com uma hora de almoço, passando a ter folgas sempre aos fins de semana, conforme o que solicitei e que foi aceite nos precisos termos. Creio que só a intervenção da CITE pode evitar uma situação de conflito laboral que não desejo e nunca pretendi."

2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, em 23.10.2017 (e não em 20.10.2017 como afirmado pela requerente), nos termos das disposições conjugados dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, com o seguinte teor:

“Tenho dois filhos menores de doze anos, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, sendo que me encontro em gozo de licença parental relativa ao mais novo, licença essa que se irá manter até ao dia 8 de fevereiro 2018.

Até hoje, consegui conciliar a minha vida pessoal com a profissional, mas agora, para conseguir ir buscar o mais novo à creche, que fecha às 19 horas e fins de semana, necessito de beneficiar de um regime de horário flexível.

Assim, solicito a atribuição do referido regime, a partir do dia 9 de fevereiro de 2019, e até que o meu filho mais novo complete doze anos.

Para este efeito, solicito o seguinte horário: de segunda a sexta-feira, das 9:30h às 18:30h, com uma hora de almoço, passando a ter folgas sempre aos fins de semana.”.

3. Em 30.11.2017, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação da trabalhadora do seguinte:

“Acusamos a receção da S/ carta acima referida, a qual mereceu a nossa melhor atenção, e que vem no seguimento da N/ carta de 20 de Novembro, da V/ carta de 20 de Outubro e da conversa pessoal/reunião que tivemos no Departamento de Administração de Pessoal no dia 27 de Outubro.

Como decorre claramente das cartas e conversas acima mencionadas, e por V/ reconhecida na V/ última carta, tentou a empresa até ao limite, acordar consigo a conciliação da vida pessoal com a vida pessoal e familiar, acautelando, naturalmente, os seus direitos legítimos.

Não tendo V. Exa. aceite as alternativas propostas pela empresa, informamos que, para todos os devidos e legais efeitos, e ao contrário do que menciona na S/ carta, a empresa não aceitou o V/ "pedido"... nos seus precisos termos". Como tivemos oportunidade de lhe transmitir, e apesar dos esforços que fizemos para chegarmos a uma solução minimamente equitativa, o V/ "pedido" (carta de 20 de Outubro de 2017) não preenche, de forma alguma, os requisitos legais exigidos para o mesmo.

Assim, e conseqüentemente, não só não houve qualquer aceitação da empresa a tal pedido de pretensa flexibilidade", como, e pelas razões referidos, não está a mesma legalmente obrigada a enviar este assunto à CITE.

Por último, não podemos deixar de manifestar o nosso veemente repúdio em relação ao mencionado na V/ carta a que agora se responde, quando afirma "...embora entenda que o mesmo foi aceite nos seus precisos termos, uma vez que não foi cumprido o prazo legal para a resposta escrita...".

Tal afirmação é grave, e, quanto à Empresa, reveladora de má-fé da V/ parte, face à cronologia dos acontecimentos, a saber:

- I) 23 de Outubro — recebimento da S/carta datada de 20 de Outubro;*
- II) 27 de Outubro — reunião entre a trabalhadora e responsáveis do departamento de Administração de Pessoal, com objetivo de se encontrar solução equitativa;*
- (III) 20 de Novembro — carta da empresa a apresentar soluções alternativas. Assim, e desta V/ postura, retirará a Empresa as ilações que*

entender adequadas. Por tudo o acima exposto, e nos termos legais, (e sem prejuízo de nos mantermos, como sempre, abertos ao diálogo), está V. Exa. obrigada a continuar a praticar o horário que lhe foi legitimamente estabelecido pelo Empresa.”.

4. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, e porque as entidades empregadoras estão obrigadas por lei, sempre que tiverem intenção de recusar os pedidos de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a solicitar, no prazo legal, parecer prévio à CITE, sendo que o não cumprimento deste formalismo poderá constituir contra-ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, procedemos, à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 23.01.2018, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.
5. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 05.01.2018, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito resposta que se reproduz:

“Acusamos a receção, no dia 25 de Janeiro, do V/ ofício em referência. Cumpre-nos, em primeiro lugar, reafirmar a cronologia dos factos, reafirmando igualmente que consideramos que a trabalhadora em causa agiu com clara má-fé em relação à empresa, ao invocar o decurso do prazo que a empresa supostamente teria para comunicar “a sua decisão”.

Fica, assim, muito claro para a empresa, que a trabalhadora em causa

pura e simplesmente ignorou, fez tábua rasa, e nunca mencionou a reunião que teve com os responsáveis pela Administração de Pessoal da Empresa ocorrida no dia 27 de Outubro de 2017 — ou seja, um par de dias após a empresa ter recebido a carta da trabalhadora (em 23 de Outubro). Na verdade, e numa relação tão sensível como é a relação laboral, é universalmente defendido que as partes deverão privilegiar os seus contactos pessoalmente, tentando conciliar os respectivos interesses e direitos “cara a cara”.

É isto que a ... SEMPRE faz. Conversa pessoalmente com os seus trabalhadores e tenta, com eles, acordar casuisticamente, cada situação.

Pelos vistos, a Senhora (...) não dá qualquer relevância a esta forma correcta, justa e compreensiva, de a Empresa tentar resolver as situações com os seus colaboradores. E, certamente muito bem aconselhada, “escuda-se” em normas legais, com claro abuso de direito. Registamos!

Feito este enquadramento, que a nosso ver é, absolutamente, essencial para que se possa entender bem a postura de cada uma das partes na situação, passemos, então, à fundamentação jurídica.

Tal como resulta da carta da trabalhadora de 20 de Outubro, e das cartas da Empresa de 20 e 30 de Novembro, o pedido que a trabalhadora faz não é, de forma alguma, um pedido de flexibilidade de horário ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

E, não sendo verdadeiramente, um pedido de flexibilidade, não tem a Empresa que enviar qualquer comunicação para a CITE a solicitar Parecer, uma vez que não estão preenchidos os requisitos daqueles dois normativos legais do CT.

Não pretendendo a Empresa lucubrar inutilmente sobre este entendimento, vem por este meio remeter V. Exas. para:

- O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Maio de 2016, e que pode ser consultado em www.dgsi.pt ;

- A Defesa da Empresa ao auto de notícia levantado pela ACT sobre assunto em tudo idêntico ao presente, e que envolveu diretamente uma outra sua trabalhadora (Processo n.º 171601032), Documento n.º 1 que se junta como e que aqui se dá por inteiramente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

- A Decisão da ACT, no processo supra referido Documento n.º 2 que se junta como e que aqui se dá por inteiramente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

- Decisão do Tribunal do Trabalho de Lisboa, ainda sobre o mesmo processo, Documento n.º 3 que se junta como e que aqui se dá por inteiramente reproduzido para todos os devidos e legais efeitos;

Assim, e dando por reproduzidos os fundamentos, de facto e de direito, constantes do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de Maio de 2016 (supra identificado) e do conteúdo dos documentos ora juntos sob os n.ºs 1, 2 e 3, é firme convicção da Empresa (acompanhada pela ACT e por Tribunais de 1.ª instância e Tribunais Superiores) que, no caso em apreço, não tinha qualquer obrigação de enviar para a CITE o “pedido” da trabalhadora (...), pelo que nada de ilegal se lhe pode assacar no assunto “sub judice”.

*

6. 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 (...) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

(...) e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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, 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a

necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III –

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em **regime de horário flexível**, entendendo-se que este horário **é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.**
15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo

previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que **o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias**, contados a partir da receção do pedido. No caso de **não observância pelo empregador do prazo indicado, 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**.
18. Quando o **empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio**, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da **alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho**.
19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de

motivo justificativo.

20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário**

flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³
24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares,

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

não consubstanciando um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

25. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”* (negrito nosso).
26. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos **os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). **Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores** como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, **já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto** e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses*

imperiosos.” (negrito nosso).

27. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
28. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
29. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
30. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do

Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

31. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 9h30m às 18h30m, com folgas aos fins de semana, com 1 (uma) hora para almoço, até o filho mais novo perfazer os 12 (doze) anos de idade.**

33. Alegou para o efeito pretendido que tem 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, que se encontra em gozo de licença parental relativamente ao filho mais novo, o qual passará a frequentar a creche que encerra às 19h00m,

durante os dias de semana, e nos fins de semana.

34. A entidade empregadora considerou que o pedido não preencheu os requisitos legais, concluindo não se tratar de um “verdadeiro” pedido de flexibilidade de horário, pelo que entende não estar legalmente obrigada a remeter o processo à CITE.
35. A trabalhadora apresentou queixa à CITE, pois, considera que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais, o empregador não respondeu no prazo legal, daí decorrendo que o pedido considera-se aceite nos seus precisos termos – art.º 57.º, n.º 8, alínea a), do Código do Trabalho.
36. O processo não foi enviado à CITE, nos termos do disposto no n.º5 daquele normativo.
37. Em sede de resposta à notificação da CITE para exercer o contraditório respeitante à exposição apresentada pela trabalhadora, veio a entidade empregadora informar ter recebido, em 23.10.2017, a carta com o pedido de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.
38. Entende que o pedido efetuado pela trabalhadora não é um pedido de flexibilidade de horário nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, por não se encontrarem preenchidos os requisitos legais, e “não sendo verdadeiramente um pedido de flexibilidade” não se encontra legalmente obrigada a enviar o processo à CITE para emissão de parecer.
39. O que se discute aqui é a existência de preterição de obrigação legal

por parte da entidade empregadora, conforme prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

40. É dever da entidade empregadora observar o estipulado naquela disposição legal, procedendo ao envio do processo à CITE, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/a da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.
41. Tal dever decorre diretamente da lei, não cabendo à entidade empregadora classificar o pedido, atribuindo-lhe natureza jurídica diversa da que é pretendida pela trabalhadora requerente.
42. O empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável. Contudo, uma vez efetuado um pedido de flexibilidade de horário de trabalhador com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva, motivo pelo qual o legislador a apelida de “intenção de recusa”.
43. Assim, não pode o empregador eximir-se a uma resposta, que deverá ser fundamentada e atempada, observando os prazos prescritos na lei, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, consoante dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.
44. Concluindo, não cabe ao empregador decidir sobre a recusa de um pedido de prestação de trabalho solicitado ao abrigo do regime de horário flexível, mas sim fundamentar a intenção de recusá-lo, após,

remeter à CITE, que, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, emite parecer prévio.

45. No caso em apreço, deveria ter sido remetido o processo para apreciação desta Comissão, no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou, conforme resulta das informações do empregador à trabalhadora e à CITE.
46. A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente de horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir.
47. Tal facto, além de configurar a prática de uma contraordenação, determina, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, no caso da alínea a), por não ter respondido à trabalhadora no prazo de 20 (vinte) dias a partir da receção do pedido, comunicando-lhe a resposta por escrito, nos termos previstos no n.º3 daquele artigo, e, no caso da alínea c), por não ter submetido o processo à apreciação da CITE

no prazo previsto no n.º 5 do referido artigo 57.º.

- 3.2. Solicitar ao ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.
- 3.3. Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.