

PARECER N.º 223/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 304/QX/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 14.02.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., Técnica de Marketing da "...", a exercer funções no ..., exposição que se transcreve:

“(...) apresentei um pedido de horário flexível, cujo processo se desenrolou conforme descrito em baixo e cujas cartas seguem no ficheiro em anexo:

-09 de Novembro 2017, apresentei o meu pedido de horário flexível à ...;

-27 de Novembro 2017 (carta rececionada em 29 de Novembro), a ... recusou o meu pedido e apresentou outro horário que em nada me permite conciliar a minha vida familiar com a vida profissional;

-30 de Novembro 2017, enviei à ... a minha apreciação à recusa do meu pedido de horário flexível;

-29 de Dezembro 2017, recebi carta da ... (datada de 18 de Dezembro 2017), recusando pela 2ª vez o meu pedido de horário flexível, e novamente a ... não apresenta nenhum argumento imperioso ao seu funcionamento que justifique a recusa do meu pedido;

-03 de Janeiro 2018, enviei carta à ..., solicitando o envio do processo para a CITE, nos termos do art.º 57 do Código de Trabalho;

-08 de Janeiro 2018, carta datada da ..., a recusar o envio do processo para a CITE e forçando a realização do horário que apresentaram;

-12 de Janeiro 2018, enviei carta à ..., nos termos da alínea c) do número 8 do artigo 57º e informei também que possuo uma declaração emitida pela CITE atestando a ausência do pedido de parecer prévio que a ... deveria solicitar;

-15 de Janeiro 2018, carta datada da ..., onde se recusa novamente a enviar para a CITE o pedido de parecer prévio e insistindo na realização do horário que me apresentaram.

É uma tremenda injustiça, ao saber que cumpro os procedimentos para o pedido de horário flexível assim como outras trabalhadoras mas, para elas, o seu pedido de horário flexível (nos mesmos moldes do meu) foi deferido e o meu foi reprovado. (...)

São 24 anos profissionais para abandonar por esta enorme crueldade que a ..., propositadamente me está a fazer. Cada vez mais estou a ser pressionada para por iniciativa própria sair da empresa. A ..., nomeadamente as minhas superiores não têm qualquer justificação profissional que me faça passar por isto. Tenho as minhas responsabilidades pessoais e familiares e não é fácil lidar com tudo isto.

(...) São já 11 de meses de baixa médica e em psicoterapia, pelo desgaste que toda esta situação me está a causar a nível psicológico. Mais uma vez a baixa médica foi prolongada até 25 de Fevereiro e desde janeiro que estou de baixa não remunerada e não posso passar mais tempo sem remuneração. Com muito medo vejo-me forçada a ir trabalhar já no próximo 26 de Fevereiro 2018.

Em ficheiro anexo envio todos os documentos referidos.(...)"

2. O pedido de horário flexível foi apresentado pela trabalhadora, datado de 09/11/2017 e recepcionado em 10/11/2017, nos termos das disposições conjugados dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, com o seguinte teor:

"(...)venho, pelo presente, requerer a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos dos art.s 56º e 57º, do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:

- como é do vosso conhecimento, sou mãe de duas filhas gémeas menores de 06 (seis anos);*
- As menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação e necessitam do meu apoio, acompanhamento e assistência;*
- As menores frequentam o 1º ano do 1º Ciclo de Ensino no ..., com o horário escolar das 9h00 às 17h00;*
- O pai das menores, como é do vosso conhecimento, tem atividade profissional que o impossibilita constantemente de as recolher no estabelecimento escolar, bem como cuidar delas após o encerramento.*

Face ao exposto, solicito a atribuição de horário flexível de trabalho a praticar de segunda a sexta-feira, com início das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30, com exclusão de prestação de trabalho aos fins de semana e feriados. Pretendo que se inicie dentro de 30 dias após a receção deste pedido e até que as minhas filhas completem a idade de 12 anos.

Aguardo assim, a V. comunicação em conformidade com a Lei.(...)"

Junto com o pedido, seguiu declaração da qual consta que as menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação.

3. Em 27.11.2017, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação da trabalhadora do seguinte:

"Acusamos a receção da S/ carta (...), cujo conteúdo nos mereceu a nossa melhor atenção, através da qual solicita, novamente, um horário de trabalho flexível, nos termos dos arts. 56º e 57º do Código de Trabalho, até as suas filhas completarem 12 anos de idade. Invoca como fundamento da sua pretensão o facto das suas duas filhas terem idade de 6 anos, viverem consigo e frequentarem o 1º ano do 1º ciclo com um horário das 9h00 às 17h00. Invoca ainda que, o progenitor tem uma actividade profissional que o impossibilita de as recolher da escola e cuidar delas após as 17horas.

Reiterando o já comunicado em 06-02-2014, a Lei embora permita aos trabalhadores com responsabilidades familiares usufruírem de um horário com uma parte flexível, permite ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição do trabalhador.

Na verdade, e como é do S/ perfeito conhecimento, a (...) exerce uma actividade cujo período de funcionamento ao público é entre as 15h00 e as 03h00 ou entre as 16h00 e as 04h00, todos os dias da semana, sendo o atendimento dos clientes realizado, maioritariamente, nesse período pelos colaboradores com essas funções - como é o S/ caso.

Consequentemente, a empresa, durante os últimos 3 anos em que lhe atribuiu um horário flexível, teve graves dificuldades na organização equilibrada dos tempos de trabalho da equipa da Direcção de Marketing, nomeadamente, em assegurar capaz e convenientemente a totalidade das tarefas realizadas nas ..., tanto mais que viu aquela reduzida na sequência do despedimento colectivo realizado.

Acresce ainda que, legalmente, as responsabilidades parentais cabem a ambos os pais e, os respectivos direitos laborais pressupõem que ambos cumpram os seus deveres com os filhos. No que diz respeito às suas duas filhas, a empresa não tem conhecimento, nem sequer, felizmente, invocou, a existência de condições especiais de educação e acompanhamento que não possam ser asseguradas pelos dois progenitores indistintamente.

Tal situação é, de resto, a que acontece a cerca de 36% dos colaboradores da empresa cujos filhos são menores de 12 anos de idade.

Sem prejuízo do atrás referido mas, não deixando de pretender colaborar na articulação da S/ vida profissional e pessoal, como o tem feito sempre e, particularmente, nos últimos 3 anos, informamos-lhe que lhe foi atribuído o seguinte horário flexível, com efeitos a partir do dia seguinte ao término da S/ ausência por doença:

Horário 5: 18h30 às 03h30 com descanso das 22h30 às 23h45 e período obrigatório das 23h45 às 03h30.

Horário 6: 19h30 às 04h30 com descanso das 23h20 às 00h45 e período obrigatório das 00h45 às 04h30

Horário 7: 09h00 às 20h15 com descanso das 12h00 às 14h00 e período obrigatório das 14h00 às 17h45

Horário 8: 15h00 às 01h00 com descanso das 17h30 às 18h45 e período obrigatório das 18h45 às 22h30

O Horário 5 é praticado às Segundas, Terças, Quartas e Quintas, na 1ª Semana, com folha no Domingo;

O Horário 6 é praticado às Sextas e Sábados, na 1ª Semana,

O Horário 7 é praticado às Terças, Quartas e Quintas na 2ª Semana, com folgas Sexta, Sábado e Domingo;

O Horário 8 é praticado de Domingo a Sexta, na 3ª Semana, com folga Sábado.

Nota: Nos períodos de 15 de Julho a 31 de Agosto; 15 a 31 de Dezembro; Vésperas de feriado e, até 15 dias durante o ano (por motivos de eventos especiais quando o ... abrir às 16h00 e encerrar às 04h00) e nos dias que coincidam com o horário, passará a praticar o horário 6.

Este horário ser-lhe-á atribuído até 30-06-2018 — final do período de ano lectivo e início da época de maior fluxo de clientes ao ... — época de Verão: de 1 de Julho a 30 Setembro 2018.

A empresa reserva-se no direito de, nos termos legais, alterar, nos prazos legais o horário atrás referido.

Uma vez que se encontra ausente da empresa por doença, deverá contactar a SI chefia no dia anterior ao SI regresso ao serviço para obter informação do início da rotação.

(...)"

4. Em 30/11/2017, a trabalhadora apresentou apreciação da recusa de horário flexível, recepcionado pela entidade empregadora em 05/12/2018.

"(...) venho (...) manifestar, a minha não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por mim solicitado:

Acuso a receção da carta de V. exas., datada de 27 de novembro 2017 recebida a 29 de novembro 2017, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte:

-O horário flexível que solicitei, obedece ao disposto no artº 56. do C.T;

-Lembro que, sou funcionária da (...), há já 23 anos completos e durante 19 anos, seguidos, sempre trabalhei nos escritórios (para onde me candidatei), em horário

diurno de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana e exclusão de trabalho nos feriados;

-Em outubro 2013, V. Exas., realizaram um despedimento coletivo, abrangendo determinados trabalhadores das ... e abrangendo todos os trabalhadores do balcão de atendimento ao cliente, localizado na ... e designado por balcão ...;

-Com o despedimento total dos trabalhadores do balcão ..., V. Exas., atribuíram-me o horário de trabalho por turnos e noturno, com início em Dezembro 2013, para a prestação de serviço nesse balcão para que fosse assegurada a continuação de toda a sua atividade perante o cliente;

-Até essa data, nunca tive qualquer vínculo de prestação de trabalho no balcão ... Eu, apenas poderia servir, eventualmente, de veículo de transmissão relativo a outras informações inerentes às minhas funções, nomeadamente na área da publicidade/criatividade, divulgação da marca ..., na coordenação das campanhas dos espetáculos musicais, na gestão dos canais de comunicação, na gestão dos patrocínios;

-Lembro ainda V. Exas., que essa alteração de horário diurno para horário por turnos e noturno que, lamentavelmente me atribuíram, foi logo após eu ter tido a felicidade de ser mãe de gémeas e as minhas filhas tinham apenas a idade de 29 meses;

-Foi, e é do vosso conhecimento, que desde sempre, desde a primeira informação sobre essa alteração de horário, sempre procurei junto das minhas superiores o diálogo para não ser afeta à prestação de trabalho em horário por turnos e noturno, pelo incómodo que me iria causar com claro prejuízo familiar e de saúde, mas, de nada valeu. Entendi sempre que com bom senso e boa vontade, poder-se-ia encontrar uma solução a contendo de todas as partes, mas, V. exas. não foram sensíveis aos argumentos que apresentei e sempre me colocaram dificuldades;

-Existem ainda mais trabalhadoras, sem filhos, ou, sem filhos menores, na Direção de Marketing, assim como se verifica frequentemente a presença de estagiários nesta Direção que também asseguram o serviço no balcão ..., quando as trabalhadoras responsáveis pelo turno não se encontram a trabalhar por motivos diversos. Assim

como, também os fiscaís da ... prestam serviço no balcão do ... sempre que necessário;

-Como é do perfeito conhecimento de V. exas., a prestação de serviço no Balcão ..., não carece de formação técnica específica, sendo de fácil e rápida aprendizagem informática, perfeitamente realizável por qualquer trabalhador independentemente da sua formação académica, que na realidade é o que se tem verificado, pelo que a minha situação não foge em nada ao que já é habitual ocorrer na empresa;

- A entidade empregadora possui mais de uma centena de trabalhadores e V. exas, referem que 36% dos trabalhadores da empresa cujos filhos são menores de 12 anos de idade, mas, esquecem-se de referir que esses trabalhadores e outros tantos concorreram por iniciativa própria, tendo sido contratados pela referida entidade, para prestação de serviço nas ... daí, contratados para prestação de serviço em horário por turnos e nocturno. Quanto a mim, ao fim de 19 anos de prestação de serviço diurno, foi-me imposto o horário por turnos e noturno, lamentavelmente, nas condições atrás já referidas;

-Não concordo e não consigo perceber como, quando V. exas. referem, que durante os últimos 3 anos em que me atribuíram horário flexível, "...a empresa, teve graves dificuldades na organização equilibrada dos tempos de trabalho da equipa da Direcção de Marketing, nomeadamente, em assegurar capaz e convenientemente a totalidade das tarefas realizadas nas ..., tanto mais que vii aquela reduzida na sequência do despedimento colectivo realizado.", quando o horário flexível por mim solicitado em 7 de janeiro de 2014, foi recusado por V. exas. e, a "permitida flexibilidade" da vossa parte, foi sempre depois das horas que vos solicitei que expressamente fosse dispensada de prestar trabalho já que para além de ir buscar as minhas filhas à Creche, as horas noturnas deste novo horário por turnos me impossibilitava a conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar, uma vez que, as minhas filhas gémeas acordavam diariamente muito cedo necessitando do meu apoio, independentemente da hora a que me deitasse;

-Por conseguinte, o horário que tenho realizado e que V. exas. referem como sendo flexível, que passo a descrever: das 16h00 às 18h00 das 20h00 às 01h30; das 18h00 às 19h00 e das 21h00 às 03h30, e, como sabem, quando termino o turno das 16h00 às

18h00, desloco-me do (local de trabalho) à escola, em ..., para recolher as minhas filhas e regresso ao (local de trabalho) novamente às 20h00. Este horário não foi mais que um horário fixo atribuído por V. exas. e cedi em realizá-lo, com grande esforço pessoal e de saúde, apenas para não haverem mais conflitos e por necessidades financeiras pessoais. Ao longo destes anos e como V. Exas., puderam também constatar presencialmente e como confirmado pelas recomendações que vos foram enviadas pelo Médico de Medicina do Trabalho, a realização deste horário por turnos e noturno tem acarretado bastante tensão e desgaste físico e mental, pelas dificuldades a ele inerentes, daí ter sido necessário a permanência de baixa médica, como é do vosso conhecimento;

-Lembro que, o horário flexível que solicitei, é um horário para que possa conciliar o meu trabalho com a minha vida familiar e é estabelecido em função dos interesses e direitos das minhas filhas agora com 6 anos de idade; desde Dezembro 2013 e pela vossa nova proposta de horário apresentado na vossa carta de recusa do horário flexível por mim solicitado, continuo a estar adstrita ao cumprimento de um horário que se afigura incompatível com o exercício das minhas responsabilidades parentais. Diariamente, tenho que encontrar soluções que permitam às minhas filhas usufruir de um ambiente familiar com a estabilidade e confiança necessária ao seu harmonioso desenvolvimento;

-Face ao exposto, não fica provado que o facto de me ser autorizada a prática de horário flexível, ponha em causa o bom e normal funcionamento do serviço ou que exista impossibilidade de ser substituída por ser indispensável. O meu pedido, não compromete a gestão, o orçamento e o normal funcionamento da empresa. Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade do mesmo pedido tendo em consideração a minha categoria profissional de Técnica de Marketing. Assim sendo, a ... tem todas as condições para poder flexibilizar o horário de trabalho nos termos por mim pedidos.

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 09.03.2018, 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 correio eletrónico, em 13.03.2018, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito resposta que se reproduz:

“(...) tomamos a liberdade (...) por questões de facilidade e rapidez da resposta, de reiterar o teor das cartas da ..., as quais entendemos evidenciar, de forma objectiva, a posição da empresa na questão em análise (...)

É nosso entender que a colaboradora insiste em ter uma interpretação muito própria do regime de horário flexível, sem correspondência legal e, conseqüentemente, que ocorreu uma recusa (...) na atribuição desse horário, o que é falso (...)

A “...” por carta de 27.11.2017 atribuiu efectivamente à colaboradora um horário flexível, tendo organizado o respectivo tempo de trabalho nos termos da lei (...)

Essa atribuição foi sempre reafirmada nas subseqüentes cartas da empresa.

Por esse motivo, entende (...) que os condicionalismos legais que exigem a intervenção da CITE para efeitos de emissão de parecer prévio não estão presentes no presente caso. Não tendo esta empresa recusado a prática de um horário flexível à Sr. ... – antes pelo contrário – não solicitou a V. Exas., tal parecer.

Aproveitamos para informar V. Exas. dos seguintes factos:

Na seqüência da queixa apresentada pela colaboradora, a ... foi alvo de uma acção inspetiva do Centro Local ... da Autoridade para as Condições de Trabalho (...). Em 31.01.2018, esta entidade comunicou (...) não ter sido detectada qualquer irregularidade na conduta da empresa;

Em 31.01.2014, a empresa já tinha atribuído à colaboradora um horário flexível pelo

período de 3 anos, conforme solicitado por aquela;

- A elaboração do segundo horário flexível, ora em análise, seguiu os mesmos termos legais que estiveram presentes na elaboração do anterior horário flexível atribuído e praticado.

Por fim, a ... rejeita qualquer insinuação e acusação de pressão sobre a colaboradora se desvincular da empresa por ser totalmente falsa. Nunca a abordou, nem a pressionou ou pressiona, seja de que forma for, para esse efeito. Aliás, em março de 2014, (...) realizou um processo de despedimento colectivo, tendo a respectiva equipa de trabalho na qual a colaboradora se insere sido reduzida e, por força dessa alteração, os atuais postos de trabalho são necessários à actividade desse serviço, como a mesma bem sabe.

(...)”

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 – 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 arbítrio 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/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, 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/a 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 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 **a entidade empregadora 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 construção 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 à sua entidade empregadora 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 à entidade empregadora 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 dominante 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.

24. E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
25. 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, não consubstanciando um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
26. 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).

- 27.** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, 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.”.*
- 28.** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, com tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 29.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar ao/às seus/suas 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)].
- 30.** 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, sendo concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 31.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade empregadora, 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.
- 32.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora 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 recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a 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.
- 33.** 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, com início das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30, (considerando o período normal de trabalho de 7h30, a que está obrigada) até as filhas completarem a idade de 12 anos.

- 34.** Alegou para o efeito pretendido que tem duas filhas gémeas, menores de 12 anos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação e que as menores frequentam o 1º ano do 1º Ciclo de Ensino, com o horário escolar das 09H00 às 17H00, exercendo o pai das menores atividade profissional que o impossibilita frequentemente de as recolher no estabelecimento escolar, bem como cuidar delas após o encerramento do mesmo.
- 35.** 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.
- 36.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais e o empregador comunicou-lhe a intenção de recusar o horário pela mesma indicado, como sendo o mais favorável à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, tendo-lhe sido proposto um outro horário que a requerente não aceitou, conforme se retira da apreciação da intenção de recusa.
- 37.** O processo não foi enviado à CITE pela entidade empregadora, como deveria, nos termos do disposto no n.º 5 do já citado artigo 57.º do CT.
- 38.** 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 o pedido de horário flexível da requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 39.** A aludida entidade entende que o pedido efetuado pela trabalhadora não corresponde a uma flexibilidade de horário nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e afirma que “a colaboradora insiste em ter uma interpretação muito própria do regime de horário flexível, sem correspondência legal”, referindo ainda que ao atribuir um outro horário flexível à colaboradora,

não se encontra legalmente obrigada a enviar o processo à CITE para emissão de parecer.

40. 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.
41. 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.
42. 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.
43. 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/a 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 denomina de “intenção de recusa”.
44. E deve entender-se que permanece como “intenção de recusa”, quando o empregador manifesta o propósito de recusar um horário que lhe foi solicitado, mesmo quando proponha um horário diferente do indicado pela trabalhadora. Aliás, não se vislumbra outro entendimento, tanto mais que em sede de apreciação a trabalhadora manifesta a sua discordância em relação à recusa do que efetivamente pretende e solicitou.
45. Dúvidas não subsistem de que a comunicação da entidade empregadora de 27.11.2017 à trabalhadora, é uma intenção de recusa, pelo que haveria sempre lugar ao envio para a CITE para apreciação, em obediência ao prazo legal

ínsito no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que: *“Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.*

46. Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, quer o tenha feito ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, o empregador (mantendo a intenção de recusar o pedido, nos moldes em que foi formulado) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.
47. Outro entendimento não tem correspondência na letra da lei, sob pena de se verificar o recurso a expedientes vários, que poderiam comprometer a obrigatoriedade de remeter o processo para a CITE e, conseqüentemente, a sua apreciação e emissão de parecer.
48. Assim, não deve a entidade empregadora eximir-se ao envio do processo à CITE, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, tal como dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.
49. Concluindo, não cabe ao empregador determinar a natureza de um pedido que receba ao abrigo do artigo 56.º para prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível, mas sim fundamentar a intenção de o recusar e, 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.
50. No caso em apreço, o processo deveria ter sido remetido 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.

- 51.** A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente do horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir.
- 52.** 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 nos precisos termos em que foi formulado pela requerente.

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 da alínea 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.
- 3.2.** Solicitar à ... 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 c) 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 no n.º 5 e no n.º 7, conjugado com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.