

PARECER N.º 321/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 815/QX/2017

I – OBJETO

1.1 Em 19.05.2017 a CITE recebeu, por correio eletrónico, exposição da trabalhadora ..., com a categoria de assistente Comercial a exercer funções na entidade empregadora ..., referindo que a seguir se transcreve:

“Venho por este meio expor cronologicamente todo o processo do meu pedido de horário flexível à minha empresa, ..., o qual envio também em anexo cópia de todas as cartas e documentos trocados entre mim e a minha empresa desde o início do processo até a data.

Sou funcionária efetiva da empresa (...), desde 25/01/2008, com a categoria de Assistente Comercial, que à data do meu primeiro pedido era afeta ao serviço na ..., com um horário rotativo de 8 horas e folga rotativa;

- Sou mãe de duas crianças menores de 12 anos, (...) nascida a 25/01/2007 e de (...) nascida a 04/12/2015;*

- No dia 26 de julho de 2016, solicitei a empresa, através de carta registada, aplicação do horário flexível com folga fixa ao fim de semana devido a ter duas filhas menores e o meu marido ter regime de horário e folga rotativa, deixando-me a mim como única cuidadora das menores. Também expliquei a empresa que ambas as menores estudavam em escolas no Concelho da ..., com entrada nos estabelecimentos a partir das 07h30 e saída até às 19h00.*

- No dia 16/08/2016, recebo a resposta à minha carta que não vem de acordo ao pretendido, porque dão-me o período laboral pretendido mas numa ... muito distante das escolas das minhas filhas, não me dando espaço de tempo para*

deixar as menores e me deslocar para o emprego e não permitem os fins-de-semana de folga fixa;

- *Voltei a enviar uma nova carta, a dia 22/08/2016 onde expliquei toda esta situação à empresa e pedi uma nova análise;*
- *No dia 07/09/2016 recebi a resposta a meu pedido de nova análise no qual a empresa pede o meu destacamento novamente para a ... com um horário diferente mas continuando a não permitir a folga fixa aos fins de semana com a justificação de que a minha categoria está adstrita à laboração de turnos de serviço com descansos semanais, justificação esta que não entendo visto haver colaboradores na mesma empresa com as mesmas funções inclusive com a mesma categoria profissional que devido a situações familiares similares já lhes foi concedido as folgas fixas ao fim de semana bem como um turno fixo, permitindo o acompanhamento aos seu filhos;*
- *No dia 12/09/2016, enviei uma nova carta com a recusa do horário atribuído, com a explicação dos motivos da recusa e solicitei à empresa para remeterem o Processo a CITE para uma análise e um parecer do mesmo, situação esta que nunca foi acatada;*
- *A empresa respondeu no dia 23/09/2016, a informar que como eu não tinha aceite a proposta continuava efetiva ao serviço da ... inserida na escala da mesma, mantendo assim a minha situação laboral;*
- *No dia 07/10/2016 denunciei esta situação ao ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho, através do site no qual expliquei toda esta situação e enviei toda a documentação para melhor esclarecimento e apreciação;*
- *No dia 10/11/2016 recebi uma carta por parte da ... a informar que seria possível atribuição do horário flexível na ..., com o turno das 8h00 às 17h00, mas continuando a ter Folgas Rotativas;*
- *No dia 14/03/2017, recebi uma carta por parte do ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho, a informar do levantamento do Auto de Notícia à minha empresa por não ter sido cumprido o Art.º 57.º, n.º 5 do Código de Trabalho. (...)"*.

1.2 Na sequência da exposição 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, em 19.06.2017 à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

- 1.3** A 30.06.2017, a entidade empregadora pronunciou-se relativamente ao assunto de acordo com o que aqui se expõe:

“Exmos. Senhores

Na sequência de interpelação a propósito do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora supra identificada datado de 26/07/2016, somos a informar que o horário solicitado de acordo com o disposto no artigo 56.º do CT foi atribuído nos precisos termos em que foi requerido, i.e. com entrada às 8h e saída às 17h.

Contudo, no que respeita ao pedido de folgas aos fins-de-semana, é nosso entendimento que o referido regime legal não prevê a possibilidade de fixação dos descansos semanais por parte do trabalhador, posição oportunamente comunicada à trabalhadora.

Com efeito, o n.º 2 do artigo 56.º do CT prevê expressamente a possibilidade do trabalhador poder delimitar o período normal de trabalho diário, restringindo assim o seu alcance ao período diário ao não fazer qualquer referência aos descansos semanais.

Assim sendo, considera-se que essa referência não é confundível com a definição legal de horário, prevista no n.º 1 do artigo 200.º do CT, que engloba não só as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, como as horas de início e fim do intervalo de descanso e as horas de início e fim do descanso semanal.

Pelo que será forçoso concluir que o direito previsto no artigo 56.º do CT restringe a escolha do trabalhador a um só elemento do horário de trabalho: as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

E portanto, nesse sentido o pedido formulado pela trabalhadora ao abrigo desse direito foi integralmente satisfeito.

Entendimento, que de resto foi perfilhado pela Autoridade para as Condições do Trabalho, precisamente a propósito do pedido em análise.

Com efeito, considerou a referida entidade com competência inspetiva assistir razão à ora requerente, tendo arquivado, por Absolvição Administrativa, o processo de contra-ordenação instaurado, por considerar que o regime legal aí invocado não permite que o trabalhador fixe os seus descansos semanais, decisão que se remete em anexo para os devidos efeitos.

Pelo exposto, deverá ser reconhecido que o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, ao abrigo do direito previsto no artigo 56.º do CT foi aceite, em cumprimento do regime legal aplicável.”

- 1.4** De acordo com os documentos juntos ao processo, com data de 26.07.2016 a trabalhadora efetuou um pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

“Venho por este meio solicitar à empresa, ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do código de trabalho, que me seja facilitado o horário flexível.

Tenho duas filhas menores, uma com 7 meses que irá iniciar dia 1 de setembro a frequência no berçário (...), e outra com 9 anos (...).

(...)

Mais informo que sou a única cuidadores das menores e não tenho ninguém nem nenhuma instituição de apoio com as menores, principalmente aos fins-de-semana tenho sentido muitas dificuldades em acompanhar as menores, chegando mesmo a ter que utilizar as minhas licenças de férias para poder dar assistência às minhas filhas.

Perante toda esta situação familiar e atendendo que já existe uma colaboradora com horário flexível na ..., solicito à empresa transferência para a ... (... esta que fica relativamente perto, e de fácil acesso, das escolas das minhas filhas) e o horário das 8h00 às 17h00 de segunda a sexta, para poder acompanhar as menores às escolas durante a semana e dar assistência aos fins de semana.

Informo que pretendo iniciar este regime de horário flexível o mais breve possível e até ao prazo máximo estipulado por lei.

(...)”

- 1.5 Em 18.08.2016, a entidade empregadora deu conhecimento à trabalhadora do seguinte:

“Exma. Senhora

Na sequência da interpelação de V. Exa. com vista à possibilidade de atribuição de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, somos a informar, que após avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão do pessoal, presentemente é possível atribuir o horário pretendido (entre as 08h e as 17h) na ...

O horário será atribuído a partir do dia 28/08/2016, data do início da vigência da escala referente a essa semana, contudo, para que tal seja possível terá que comunicar a aceitação da transferência do local de trabalho até ao dia 23/08/2016.

Não obstante, devemos esclarecer que esta situação será objeto de reavaliação anual ou sempre que a alteração das circunstâncias o justifique.

Por fim, em relação ao pedido de folga ao fim de semana, cumpre-nos informar que o mesmo não é enquadrável no regime legal invocado (artigo 56.º do CT). Nesse sentido, tendo ainda em consideração a organização do trabalho da ..., bem como o regime de trabalho ao qual está afeta, laboração por turnos, não será possível atender ao mesmo.”

- 1.6 Em 22.08.2016 a trabalhadora notificou a entidade empregadora, por via postal, da sua apreciação, nos seguintes moldes:

“Venho por este meio contestar a decisão ao meu pedido de horário flexível e informar que não concordo com o decidido pela vossa parte.

Tal como foi explicado por mim na carta anterior, informo que as minhas filhas estudam nas escolas do concelho da ... (...), o qual se torna impossível deixar as meninas na escola com a transferência para a ..., no horário das 8h00/17h00.

Mais informo que em relação a folga fixas aos fins-de-semana, estando o estabelecimento de ensino fechado e não tendo mesmo ninguém a quem deixar as menores, porque o marido trabalha aos fins de semana, tal como fiz prova com o envio da declaração do empregador do mesmo, não concordo de todo com a

decisão da empresa visto ser conhecedora de situações idênticas à minha no qual foi concedido folga fixa aos fins-de-semana.

Perante toda esta situação peço uma nova análise, com caracter urgente, por parte da empresa e informo que me encontro disponível e flexível em relação ao horário desde que consiga deixar as menores nas escolas e ir busca-las ao final do dia.

(...)".

- 1.7** Neste contexto, ainda em 07.09.2016 a empresa remeteu nova comunicação à trabalhadora informando a alteração do horário inicialmente atribuído, bem como a ... a prestar atividade, mantendo a posição relativamente aos descansos aos fins-de-semana.
- 1.8** Com data de 12.09.2016 a trabalhadora respondeu à empregadora informando a não concordância com o proposto e solicitando a remessa do processo à CITE.
- 1.9** Nesta sequência em 23.09.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que não tendo havido acordo a mesma manter-se-ia afeta à ... e inserida na escala de funcionamento do serviço.
- 1.10** A 10.11.2016, com o assunto "*Horário flexível*", a entidade empregadora notificou a trabalhadora do que aqui se transcreve:

"Exma. Senhora

Considerando, por um lado, o pedido de atribuição de horário flexível formulado em 26/07/2016 – não obstante a conclusão do respetivo processo – e, por outro, o pedido de transferência pendente, no qual manifesta disponibilidade para prestar trabalho na ..., informamos que é possível atribuir-lhe o horário flexível pretendido nesta ...

Admitindo que esta solução se adequa à necessidade de conciliação entre a vida pessoal e a atividade profissional manifestada, a partir do dia 20/11/2016 passará a prestar trabalho (...) cumprindo o seguinte horário:

Entrada:8h;

Retirada:17;

Folgas rotativas

(...)"

1.11 Nestes termos, além da troca de correspondência entre a entidade empregadora e a trabalhadora, consta ainda do processo:

- Declaração emitida pela CITE em 28.09.2016 conforme até à data a entidade empregadora não havia solicitado a emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- Comunicação da ACT à trabalhadora em 14.03.2017 a informar da inspeção realizada e do levantamento do auto de notícia à empresa, por violação do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- Comunicação da ACT à empresa em 31.03.2017 a informar do arquivamento do processo por absolvição administrativa.

1.12 Ora, 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

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, 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 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.
- 2.3. 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*.
- 2.4. 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).

- 2.5.** 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”.
- 2.6.** No âmbito da legislação nacional o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.7.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei fundamental Portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.8.** Nestes termos, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que

facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.10.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** 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).
- 2.12.** De acordo com o 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”.

- 2.13.** 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.
- 2.14.** Para tal, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida/indicada 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.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.

- 2.18.** 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.
- 2.19.** Em bom rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Não obstante o anteriormente exposto, e tendo em conta o pedido efetuado no caso em análise, importa referir que tem esta Comissão entendido ser 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.
- 2.21.** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. 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.
- 2.22.** A Comissão tem vindo a deliberar 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 consubstancia 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, observando 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.

- 2.23.** A este propósito refere o 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.”*
- 2.24.** 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, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.25.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora a concessão do regime de trabalho em horário flexível compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 08:00h e as 17:00h pelo prazo máximo estipulado por lei.
- 2.26.** Na troca de correspondência com a trabalhadora, a entidade empregadora, designadamente em 18.08.2016, refere a possibilidade de atribuição do horário pretendido entre as 08:00h e as 17h, no entanto entende que o pedido relativamente ao fim de semana *“não é enquadrável no regime legal invocado (artigo 56.º do CT). (...)”*.
- 2.27.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, bem como à ACT, pelo facto de a entidade empregadora não ter efetuado o pedido de parecer prévio, nos

termos constantes no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, também, 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 o recusar tal como requerido, tendo-lhe sido proposto o mesmo horário mas com folgas rotativas, o que a requerente não aceitou, conforme se retira da apreciação da intenção de recusa e de outras comunicações efetuadas.

- 2.28. Até à presente data, 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.
- 2.29. 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 e atribuído o horário flexível da requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no entanto refere a empresa que: *"(...)no que respeita ao pedido de folgas aos fins-de-semana é nosso entendimento que o referido regime legal não prevê a possibilidade do trabalhador poder delimitar o período de trabalho diário, restringindo assim o seu alcance ao período diário e não fazer qualquer referência aos descansos semanais. (...). Pelo que será forçoso concluir que o direito previsto no artigo 56.º do CT restringe a escolha do trabalhador a um só elemento do horário de trabalho: as horas de início e termo do período normal de trabalho diário."*
- 2.30. Ora, de acordo com o já anteriormente exposto nos pontos 2.20., 2.21, 2.22, 2.23 e 2.24 do presente parecer, reitera-se que tem esta Comissão entendido ser 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. E **o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. 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 o da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares. (negrito nosso).

- 2.31.** Refira-se ainda que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, quando refere que “por horário flexível se entende aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não distingue o dia da semana, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir.
- 2.32.** Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana, como no caso em apreço, é natural que o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade.
- 2.33.** Os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho (CT) confirmam a tese da CITE. Na verdade, estes artigos definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.34.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”. E o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.35.** Neste sentido, ensina o prof. Monteiro Fernandes que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12.ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

- 2.36. Ainda em sede de exercício do direito ao contraditório a entidade empregadora refere que o entendimento foi *“perfilhado pela Autoridade para as Condições do Trabalho, precisamente a propósito do pedido em análise”*.
- 2.37. Nos termos da legislação em vigor a ACT tem por missão a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, competindo a esta Autoridade, nomeadamente, assegurar o procedimento das contra-ordenações.
- 2.38. Mais se informa que a verificação da conformidade do pedido e a apreciação da intenção de recusa da entidade à empregadora cabe à CITE de acordo com o Decreto – Lei n.º 76/2012, de 26 de março e nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.39. Desta forma, verificando-se o pedido efetuado pela requerente em 27.07.2016, a empresa tinha até dia 16.08.2016 para comunicar à trabalhadora a sua decisão, o que só fez em 18.08.2016, isto é, ultrapassando o prazo de 20 dias, a contar do dia a seguir à receção do pedido, legalmente previsto.
- 2.40. Ora, nestes termos, postula a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do mencionado diploma legal que o empregador aceita o pedido da requerente nos seus precisos termos se *“se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido”*.
- 2.41. Ainda assim, diga-se que verificando-se e mantendo-se a intenção de recusa era dever da entidade empregadora observar o estipulado na disposição legal do n.º 5 do artigo 57.º, 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.
- 2.42. 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.
- 2.43. 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.

- 2.44.** Dúvidas não subsistem de que a comunicação da entidade empregadora de 18.08.2016 à trabalhadora, é uma intenção de recusa, pelo que haveria sempre lugar ao envio para a CITE para apreciação, em obediência ao prazo legal insito no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que: *“Nos cinco dias subseqüentes 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”*.
- 2.45.** 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, o empregador, mantendo a intenção de recusar o pedido, tal como formulado, deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE, o que não se verificou no caso em análise.
- 2.46.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. c) do n.º 8 do artigo 57.º determina também que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos “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.”.
- 2.47.** 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.
- 2.48.** Tais factos, além de configurarem a prática de contraordenação, determinam, nos termos previstos na alínea a e 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.

- 2.49.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora ..., que elabore o horário de trabalho tal como solicitado pela trabalhadora com responsabilidades ..., 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.
- 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 nas alíneas a) e 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 2, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.