REPÚBLICA PORTUGUESA

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

PARECER N.º 562/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 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2328/QX/2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 30.08.2018, por correio eletrónico, do trabalhador **...**, técnico superior, a exercer funções na ...**,** a exposição que se transcreve:

" (...) ***...,*** *contribuinte fiscal n.º ..., trabalhador em regime de contrato por tempo indeterminado na ..., em conformidade com as disposições legais constantes nos documentos em anexo e cujo teor se consideram aqui integralmente reproduzidos para os devidos, pertinentes e legais efeitos, tendo devidamente instruído e solicitado a 21 de junho o horário de trabalho em regime de horário flexível, não logrando da parte da entidade patronal rececionado qualquer informação com reporte ao assunto em apreço, não obstante a sua insistência mediante requerimento efetuado ao abrigo do direito dos interessados datado de 23 de julho, em que está devidamente identificado pelo respetivo superior hierárquico que não vê inconveniente algum que o signatário realize o horário pretendido, vem requerer a V. Exas. que se dignem providenciar no sentido de que sejam cumpridos os pressupostos legais na comunicação de deferimento tácito do horário de trabalho em regime de horário flexível pretendido, requerendo que a presente comunicação seja tratada como uma queixa e autorizando desde já essa digníssima comissão a contactar as entidades que entenderem por* convenientes. Solicita-se encarecidamente que seja dada celeridade ao requerido, pois com o aproximar do início do ano letivo 2018/2019 as dificuldades que se avizinham de acompanhamento educacional

ao menor serão ainda bastante maiores, comparativamente às dificuldades sentidas no acompanhamento do menor durante o corrente período de férias letivas. *(...)"*

1.2 O pedido de horário flexível foi recebido pela entidade empregadora em 21.06.2018, conforme consta do requerimento, através do registo do documento usado por aquela instituição, nos termos das disposições conjugados dos artigos 56.° e 57.°, do Código do Trabalho, com o seguinte teor: *" (...) ..., contribuinte fiscal n.º ..., trabalhador em regime de contrato por tempo indeterminado na ..., em conformidade com o disposto no art.º ..., na sua atual redação , aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a remissão constante no art.º 101.º para o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, respetivamente nas adaptações previstas no seu art.º 56.º e 57.º e pelos ajustamentos efetuados pela Cláusula 7.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, de forma a poder efetuar um acompanhamento educacional de proximidade ao seu filho menor de 12 anos - ..., bem como assegurar deslocações, quer na ocupação das férias letivas do verão de 2018, quer durante o próximo ano letivo de 2018/2019, vem requerer a V. Exa. que se digne autorizar a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de horário flexível até 30/06/2019, a realizar nas plataformas fixas compreendidas das 10:30 às 12:30 hrs. e das 13:30 às 15:30 hrs., gerindo as horas de entrada e saída no período compreendido entre as 08:00 e as 19:00 hrs, numa prestação de trabalho diária nunca superior a 09:00 hrs., aferindo-se o necessário cumprimento das horas de trabalho com reporte mensal, anexando para efeitos de apreciação a Declaração dos progenitores em que atestam que o menor vive com os próprios em comunhão de mesa e habitação. (...) "*

Junto com o pedido formulado, a trabalhadora juntou declaração dos progenitores a atestar a composição do agregado familiar.

1.3. Em 23.07.2018, o trabalhador, remeteu, por correio eletrónico ao seu superior hierárquico – ... o email, que a seguir se transcreve:

"(...) Exmo. Sr. Chefe da ..., para efeitos de apreciação de V. Exa e decisão superior da Exma. Sra. Presidente, envia-se em anexo documentação referente à modalidade de trabalho em regime de horário flexível a efetuar pelo signatário propondo as plataformas fixas compreendidas das 10:30 às 12:30 hrs. e das 13:30 às 15:30 hrs., gerindo as horas de entrada e saída no período compreendido entre as 08:30 e as 18:30 hrs.

De acordo como disposto no n.2 2 do art.º 57.º do C6digo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, a recusa apenas pode ter lugar com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que manifestamente não é caso, sendo que o requerimento inicial já deu entrada a 21 de junho cujo prazo de resposta terminou ontem sob a cominação legal de deferimento tácito.

É de salientar que a modalidade de trabalho em regime de horário flexível e praticada na generalidade dos ..., independentemente de os trabalhadores terem ou não filhos menores de 12 anos, dando-se como exemplo dada a proximidade e o facto de a Sra. Presidente integrar o ..., que a ... possibilita aos trabalhadores a gestão do horário de entrada e saída dentro de determinadas plataformas fixas. (...)"

1.4. Em 23.07.2018, o superior hierárquico do trabalhador, remeteu por correio eletrónico à Presidente da ..., comunicação do seguinte teor:

"(...) Sr.ª Presidente

Remeto a V. Exª o requerimento do ... e demais documentos que me foi dirigida sobre a pretensão do exercício de horário flexível, que terá sido submetido a decisão superior em 21 de junho.

Devo referir que não vejo inconveniente na adoção, sempre que justificada, de horários contemplados na lei. (...)"

1.5. No mesmo dia, em 23.07.2018, o trabalhador, face à ausência de resposta por parta da entidade empregadora, remeteu nova comunicação ao empregador (Presidente da ...), nos seguintes termos:
"(...) ..., contribuinte fiscal n.º ..., trabalhador em regime de contrato por tempo indeterminado na ..., tendo dirigido a V.ª Ex.ª no passado dia 21 de junho de 2018, requerimento e declaração conjunta, de que se anexam fotocópias e cujo teor se consideram aqui integralmente reproduzidos para os devidos, pertinentes e legais efeitos, verificando que já ocorreu o términus do prazo de 20 dias (úteis) previsto no n.º 3 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, para que fosse comunicada a respetiva decisão e sem que tivesse ainda logrado obter qualquer resposta, vem requerer nos termos do art.0 82.º do Código do Procedimento Administrativo - CPA, aprovado e publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, conjugado com o n.º 2 do art.º 3.º e art.º 39.º, ambos do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, se digne informar da tramitação do procedimento sob a cominação legal de deferimento tácito, conforme previsto no n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto no art.º 130.º do CPA, cumprindo-se assim o cômputo integral do prazo estipulado no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho para início do regime laboral em horário flexível.(...) "

1.6 Na sequência da queixa do trabalhador 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.°, do Código do Trabalho, procedemos, à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 03.09.2018, notificação esta, recebida em 06.09.2018, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

1.7. Em resposta à notificação da CITE, a entidade empregadora, não prestou qualquer esclarecimento ao solicitado por esta Comissão.

1.8. 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. 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 dispondo 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".

2.4. 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.

2.5. 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 d*a vida familiar com a vida profissional.*

2.6. 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 *"politicas 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).

2.7. 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".

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[1], 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.

2.9. 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.*

2.10. 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.

2.11. 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.*".

2.12. 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.*"

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. 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.

2.15. 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).

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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**.

2.19. Nos termos do nº. 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.

2.20. 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".

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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.

2.26. 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).

2.27. 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.".

2.28. 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.

2.29. 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)].

2.30. 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

Deleted: ,

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. No caso em análise, o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, até 30.06.2019, horário esse, a realizar nas plataformas fixas compreendidas entre as 10:30h e as 12:30h e das 13:30h às 15:30h, gerindo as horas de entrada e saída no período compreendido entre as 8:00h e as 19:00h, numa prestação de trabalho diária nunca superior a 9:00horas.

2.34. Alegou para o efeito pretendido que tem um filho menor de 12 anos de idade, solicitando o horário flexível, para fazer o acompanhamento educacional de proximidade do seu filho, quer na ocupação das férias letivas de verão de 2018, quer durante o próximo ano letivo de 2018/2018.

2.35. O trabalhador apresentou queixa à CITE, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais e o empregador não lhe comunicou a sua intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário, conforme se retira da queixa apresentada e da ausência de resposta da entidade empregadora.

2.37. Em sede de resposta à notificação da CITE para exercer o contraditório respeitante à exposição apresentada pelo trabalhador, a entidade empregadora nada disse.

2.38. Atento o teor do pedido do trabalhador e analisados os documentos ulteriores remetidos a esta Comissão, cumpre assinalar o seguinte:

2.39. No requerimento inicial do trabalhador, que exprimiu um pedido relativamente a um determinado horário, foi submetido para apreciação em 21.06.2018.

2.40. Resulta da documentação remetida a esta Comissão que a entidade empregadora não deu cumprimento ao determinado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não tendo comunicado ao trabalhador, por escrito, qual a decisão face ao solicitado.

2.41. Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os vinte dias para a entidade empregadora se pronunciar sobre o pedido formulado pelo trabalhador, caso o empregador não dê cumprimento a tal disposição legal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de o recusar, no prazo de vinte dias, após a receção do pedido.

2.42. Assim, não deve a entidade empregadora eximir-se de comunicar ao trabalhador a sua decisão, 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.

2.43. No caso em apreço, a entidade empregadora, deveria ter comunicado ao trabalhador a sua decisão, no prazo previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou, conforme resulta das informações do trabalhador.

2.44. A preterição do determinado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, retirou ao requerente a possibilidade de ver o seu horário alterado por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir.

2.45. 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 do trabalhador 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 organize o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador **...**, **uma vez que nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.**

3.2. Solicitar à entidade empregadora **...**, que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível ao trabalhador 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 **Inspeção Geral de Finanças**, 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 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.