

PARECER N.º 383/CITE/2019

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 2031/QX/2019

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 09.05.2019, por correio eletrónico, exposição da trabalhadora ..., funcionária da ..., administrada pelas ..., através da qual informou ter apresentado pedido, por escrito, para trabalhar em regime de horário flexível, naquela loja, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, para acompanhamento de filha menor de 3 (três) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, tendo para o efeito solicitado o horário de segunda a sexta feira, das 9:00h à 18:00h.
2. Na sequência do pedido, a entidade empregadora, através de carta registada com aviso de receção, datada de 04.03.2019, comunicou à trabalhadora a resposta que, em seguida, se transcreve:

“Em resposta à V/ carta em epígrafe, rececionada nos nossos serviços a 28.02.2019, informamos que a decisão tomada pela ... foi a seguinte:

a). Mantendo-se V. exa. afeta à Loja ... , o horário de trabalho que passará a ser-lhe aplicável pressupõe a prestação de trabalho de 2.ª a domingo num horário compreendido entre as 7h30 e as 19h00.

b). No que concerne aos dias de descanso fixos, lamentamos, mas tal não poderá ser concedido em virtude de não estar contemplado no direito de horário flexível.

De qualquer das formas a ... tentará, sempre que possível, dar-lhe os dias de descanso coincidentes com o fim de semana.

Ficamos a aguardar que nos confirme se a solução acima indicada é satisfatória nos termos descritos, de modo a que possamos organizar os meios, em conformidade para entrada em vigor daqui a 30 dias.”.

3. No seguimento da comunicação da entidade empregadora, acima reproduzida, a trabalhadora apresentou, em 09.03.2019, a resposta com o seguinte teor:

*“Em resposta a v/ carta em epígrafe, que recebi no dia 07.03.2019, o horário que me foi atribuído, foi na base de um erro de escrita da minha parte, que em vez de colocar o horário pretendido, entrar as 9:00 e sair as 18:00, coloquei o horário do ATL da minha filha que consta no anexo da carta enviada anteriormente. O encerramento do ATL da minha filha ocorre as 19:00, pelo que esta não pode permanecer nas instalações da mesma depois do horário. Pelo que retifico e solicito do gozo do horário que, desde a 3 anos a esta parte, sempre exerci: entrar as 9:00 e sair as 18:00, com folga fixa no fim-de-semana. Solicito assim a reapreciação do pedido nos termos e para o efeito do disposto do **nº3 do artigo 57 do Código do Trabalho.**”*

4. Em 26.06.2019, a CITE carta registada, com aviso de receção, para notificação da entidade empregadora onde informou que, uma vez apresentado o pedido escrito pela trabalhadora, estão as entidades empregadoras legalmente obrigadas, 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, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

5. Para tanto esclareceu-se que, “efetuado pedido de horário flexível pelo/a trabalhador/a, poderá a entidade empregadora **aceitar** ou **recusar** aquele pedido, cabendo à CITE apreciar se o pedido tem cabimento na disposição contida no art.º 56.º do Código do Trabalho, bem como verificar se estão ou não preenchidos os requisitos legais necessários para atribuição do horário solicitado. Quando, **ainda que parcialmente**, o empregador não aceite o pedido, entende-se existir uma intenção de recusa e, assim sendo, está aquela entidade obrigada, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, a enviar o processo à CITE, com cópias do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a se apresentada, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”.
6. Para finalizar, esta Comissão informou que o não cumprimento do formalismo descrito poderá constituir contraordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que se solicitou nos fosse prestada informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhes oferecesse.
7. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 28.05.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito resposta que se reproduz:
- “(…)*
- Com respeito ao solicitado, somos a confirmar o pedido de autorização para a prestação de trabalho em horário flexível por parte da trabalhadora em questão.*
- Mais somos a informar que o pedido em questão **foi aceite**, apenas não se tendo acedido ao pedido de dispensa de trabalho ao fim-de-semana, por manifesta falta de previsão legal.*
- Conforme dispõe o artigo 56, nº 3, alínea a) do Código do Trabalho, a*

trabalhadora foi informada de qual o período obrigatório em que teria de se apresentar na loja (das 09h às 18h).

Após vários pedidos da mesma, o último aceite pela empresa é datado de 17 de abril de 2019 (cfr. Doc. 1- que se junta cópia).

É entendimento, pacificamente seguido pela doutrina e pela jurisprudência, de que se o trabalhador pretender exercer esse direito, cabe ao empregador fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo).

Muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário **flexível diz respeito aos limites diários**.

Vide a este respeito: Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3.ª edição, **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa** de 18 de maio de 2016 (processo 1080/14.7T8BRR.L1-4) e **Acórdão do Tribunal da Relação de Porto** de 2 de março de 2017 (processo: 2608/16.3T8MTS.P1 ambos in www.dgsi.pt).

Face ao acima exposto e tendo em conta que **por prestação de trabalho no regime de horário flexível** entende-se a fixação de um horário de trabalho diário com um certa flexibilidade nas horas de início e termo, o horário solicitado encontra-se fora do regime dos **art.º 56.º e 57.º do CT**, pois o pedido não se circunscreve a uma simples fixação de flexibilidade horária dado que implica, não só a fixação de um horário de segunda a sexta-feira, mas também a criação de folgas fixas em dias concretos (nomeadamente, sábados e domingos).

Isto significa que, na realidade, encontramos-nos ante uma verdadeira **alteração de horário** e não numa mera flexibilização do atual.

Desde logo, o que em nenhum caso atribuem os preceitos legais ut suprarreferidos, é **o poder do trabalhador de determinar unilateralmente os dias da semana em que trabalha e aqueles em que descansa**.

Tal competência pertence ao empregador, salvo se existir acordo com o trabalhador.

Nessa conformidade, considera a ... que por ter aceite o pedido e ter dado cumprimento ao previsto na lei, nenhum fundamento tem a sua trabalhadora para apresentar queixa junto deste organismo.

Mais se informa que, a ... não apresentou qualquer pedido de parecer junto dessa Entidade, porquanto o pedido da trabalhadora foi aceite, não existindo, assim, obrigatoriedade de fazê-lo.”.

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 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.

- 2.2. 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”.

- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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*.
- 2.5.** 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).

- 2.6.** 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”.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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*

1

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

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.

- 2.9.** 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** 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.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.11.** 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."*
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.13. 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.
- 2.14. 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 ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 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 pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.** 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”.

2.20. 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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se 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 do empregador, 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 referido preceito legal.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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

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

3

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

2.25. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

2.26. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto⁴, datado de 02.03.2017, que: - "(...). *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 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 do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - "*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, **já que estes***

se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito nosso).

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

2.29. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe seja concedido o **regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 9h00m às 18h00m, com folgas aos fins de semana, até a filha menor perfazer os 12 (doze) anos de idade.**

2.30. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor de 3 (três) anos, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, a quem necessita de prestar assistência e acompanhar na sua educação e formação.

2.31. Fundamentou o pedido no facto de ser mãe solteira, sendo a única pessoa de que a criança dispõe para ir levá-la e buscá-la ao estabelecimento de ensino pré-escolar que frequenta, o qual funciona

entre as 7:30h e as 19:00h, não podendo ali permanecer para além daquele horário. Mais, assevera que não tem disponibilidade financeira para contratar uma ama que cuide da criança aos fins de semana e não pode contar com ajuda de nenhum familiar para ficar com a sua filha nos seus impedimentos.

- 2.32.** Em sede de contraditório, a entidade empregadora refere que “o pedido em questão foi aceite, apenas não se tendo acedido ao pedido de dispensa de trabalho ao fim de semana, por manifesta falta de previsão legal.”.
- 2.33.** Esclarece que “a trabalhadora foi informada de qual o período obrigatório em que teria de se apresentar na loja (das 09h às 18h).”.
- 2.34.** E informa que “Após vários pedidos da mesma, o último aceite pela empresa é datado de 17 de abril de 2019.”.
- 2.35.** Defende que cabe ao empregador fixar o horário de trabalho, devendo entender-se a fixação de um horário de trabalho diário com uma certa flexibilidade nas horas de início e termo do período diário de trabalho, pelo que o pedido não poderá visar a fixação de um horário circunscrito a determinados dias da semana, concluindo, por isso, que o horário solicitado pela trabalhadora se encontra fora do regime dos art.º 56.º e art.º 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.36.** Mais alega a entidade empregadora que o pedido nos moldes em que foi efetuado não consubstancia uma flexibilidade de horário, mas antes uma alteração de horário de trabalho.

- 2.37.** De forma imprevista, termina a resposta a esta Comissão, reiterando a afirmação inicial nos seguintes termos: - “considera a (...) que por ter aceite o pedido e ter dado cumprimento ao previsto na lei, nenhum fundamento tem a sua trabalhadora para apresentar queixa junto deste organismo. Mais se informa que, a (...) não apresentou qualquer pedido de parecer junto dessa Entidade, porquanto o pedido da trabalhadora foi aceite, não existindo, assim, obrigatoriedade de fazê-lo.”.
- 2.38.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, pois, considera que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais, o empregador não tendo aceite o pedido deveria ter enviado o processo à CITE para efeitos de pedido de emissão de parecer prévio nos termos do n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, o que não sucedeu.
- 2.39.** Entende o empregador que o pedido efetuado pela trabalhadora não é um pedido de flexibilidade de horário nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, por não se encontrarem preenchidos os requisitos legais, e não se tratando de um pedido de flexibilidade” não se encontra legalmente obrigada a enviar o processo à CITE para emissão de parecer.
- 2.40.** 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.
- 2.41.** 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.

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 com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva, motivo pelo qual o legislador a apelida de “intenção de recusa”.

2.44. Assim, não pode o empregador eximir-se a uma resposta, que deverá ser fundamentada e atempada, observando os prazos prescritos na lei, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, consoante dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.

2.45. Concluindo, não cabe ao empregador decidir sobre a recusa de um pedido de prestação de trabalho solicitado ao abrigo do regime de horário flexível, mas sim fundamentar a intenção de recusá-lo, após, remeter à CITE, que, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, emite parecer prévio.

- 2.46. No caso em apreço, deveria ter sido remetido o processo para apreciação desta Comissão, no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou, conforme resulta da resposta do empregador à CITE.
- 2.47. A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente de horário flexível, por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir.
- 2.48. 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.
- 2.49. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de **período normal de trabalho** e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.
- 2.50. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - **período normal de trabalho** (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), **período de funcionamento** (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e **horário de trabalho** (a

determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

- 2.51. Em face da resposta da entidade empregadora, cumpre-nos, ainda, dizer que a lei apenas permite uma de duas situações, uma primeira em que se aceita o pedido, e, a segunda em que poderá manifestar a intenção de recusá-lo.
- 2.52. A figura da “aceitação parcial” não tem previsão legal. Quanto muito poderá existir um acordo das partes quanto ao horário a praticar quando o empregador faça uma proposta diferente do pedido e o/a trabalhador/a aceite, acordo esse que deverá ficar consignado por escrito.
- 2.53. Mais se estranham os argumentos utilizados pela entidade empregadora para justificar o não envio do processo a esta Comissão, na medida em que, ao considerar que o horário solicitado pela trabalhadora se encontra fora do regime dos artigos 56.º e 57.º, do CT, adiantando até que, na sua perspetiva, o pedido traduz uma **“verdadeira alteração de horário”**, qual o critério que lhe permite afirmar que o pedido da trabalhadora **“foi aceite”**!
- 2.54. A resposta da entidade empregadora é contraditória, pois se não considerou o pedido como tratando-se de uma flexibilidade de horário, então qual a razão para afirmar que aceitou o pedido.
- 2.55. Ora, ou o pedido era aceite nos termos solicitados ou, não o sendo teria o processo ser remetido a esta Comissão para emissão de parecer prévio nos termos do n.º 5 do art.º 57.º, do CT, o que não aconteceu.

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, por não ter submetido o processo à apreciação da CITE no prazo previsto no n.º 5 do referido artigo 57.º.
- 3.2.** Solicitar 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 a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.
- 3.3.** Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.4.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA

QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

- "A CAP vota favoravelmente o parecer, sem prejuízo de entender que o pedido de horário flexível não inclui a determinação dos dias de descanso

s

e

m

a

n

a

l

.