

PARECER N.º 442/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 1168/QX/2019

I – OBJETO

1- A CITE recebeu, em 07/03/2019 da trabalhadora ..., exposição na qual foi referido, o que se transcreve infra:

"(...)Enviei o pedido de horário flexível, ao Ex.mo Senhor Presidente do Conselho Administração do ..., no dia 28/01/2019, tendo no dia 08/02/2019 recebido resposta ao meu pedido, onde consta que o pedido foi "autorizado nos termos e com os fundamentos constantes da presente informação: deverá a respetiva Enfermeira-Chefe, na elaboração dos horário procurar observar tanto possível as pretensões da requerente salvaguardando a realização de horários de segunda a domingo, sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que por necessidade imperiosa do serviço necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.". No entanto, considero que o pedido não foi diferido pois em nada permite a conciliação da vida profissional com a familiar, pois não permite o acompanhamento à minha filha menor de doze anos, dado que somos os dois enfermeiros na mesma Instituição a trabalhar em regime de turnos e não temos familiares próximos a quem possamos recorrer fora do período em que ela se encontra na creche.

A minha entidade patronal, refere ainda que o meu pedido não se trata de um pedido de horário flexível, mas sim de um horário fixo. Como está estabelecido na lei, no dia 13/02/2019 entreguei nos recursos humanos a minha apreciação, manifestando a minha discordância e solicitando envio do processo à CITE para ser colocado à consideração desta comissão. Desde logo referi que se achassem pertinente eu estaria disponível para ser mobilizada para outro serviço que fosse compatível com o horário que solicitei.

No dia 27/02/2019, realizei uma exposição à CITE pedindo para me informarem se a minha entidade patronal lhes tinha enviado o processo para futura análise e no mesmo dia foi-me enviado uma declaração conforme o pedido de análise não foi solicitado.

No dia 28/02/2019 recebi carta registada com aviso de receção da entidade empregadora mantendo a mesma posição e acrescentando que não vai solicitar análise à CITE por não estar previsto na lei e remeteu ainda uma cópia de sentença do Tribunal Administrativo e Fiscal de ... sobre a matéria.

Neste momento e até dia 20/03/2019 encontro-me em horário de dispensa para amamentação e aleitação, sendo que a partir dessa data e em conversa com a minha Enfermeira-Chefe na escala que neste momento está a ser elaborada para o mês de abril, irei trabalhar aos fins-de-semana, feridos e realizar turnos (tardes e noites).

Remeto-vos toda a documentação em meu poder, comprovando os factos atrás descritos e autorizo a CITE a contactar a minha entidade patronal, ..., bem como outras entidades que sejam necessárias envolver.

(...)"

1.1- Da exposição da trabalhadora, consta o pedido de horário flexível, recepcionado pela entidade empregadora, em 28/01/2019, cujo teor se reproduz infra:

"(...) Enfermeira (...) a exercer funções no Serviço de desse ...(...)vem ao abrigo nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe da menor (...) nascida em 20.03.2018, conforme documento que aqui se anexa (cartão de cidadão da menor).

2. A identificada filha integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, juntamente com o pai da menor(...), conforme declaração que anexa (Declaração da Junta de Freguesia).

3. A menor frequenta a creche (...), em ..., com o horário de segunda a sexta-feira, entre as 7h30m e as 19h30m encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana - conforme documento que se anexa.

4. Acresce que o pai da menor, (...), é igualmente Enfermeiro (...) no serviço de ... desse mesmo ..., e como é consabido trabalha por turnos (inclusivamente aos fins de semana). O que origina que o pai da menor não possa prestar acompanhamento certo regular à filha nem possa ir levá-la e buscá-la diariamente à creche.

5. A Requerente e respectivo marido não têm familiares próximos que residam em ... e, por isso, que possam coadjuvá-los na assistência à filha. Assim, a filha menor encontra-se totalmente dependente dos cuidados da Requerente fora do período escolar e sempre que o marido se encontra a trabalhar nesses períodos.

6. Como tal, tem a Requerente estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda, de segunda a sexta-feira, no horário entre as 8 horas e as 16 horas, na medida em que a Requerente não tem mais ninguém que possa ir levar, buscar e ficar com a menor a partir da hora em que a creche encerra, bem como aos fins de-semana e feriados, atentos os horários de trabalho do pai da menor em regime de turnos.

7. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente completar a idade de 12 anos conforme a lei prevê. Assim, requer que lhe seja concedido o horário solicitado dado não ter mais ninguém que possa acompanhar a filha.

(...)"

1.2.- Da exposição da trabalhadora consta igualmente, a comunicação da entidade empregadora, remetida através do ofº nº ..., de 08/02/2019, cujo teor se reproduz:

"(...) Nos termos do n.º 4, do Artigo 57º, do Código do Trabalho acerca do pedido de Flexibilidade de Horário, informo V. Ex.a, da deliberação do Conselho de Administração, datada de 08/02/2019, que se transcreve e se anexa cópia: "Autorizado nos termos e com os fundamentos constantes da presente informação da Enfermeira Diretora. A rever no prazo de um ano.

"...Pelo que e considerando o compromisso assumido pelo ... em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, deverá a respetiva Enfermeira-Chefe, na elaboração dos horários procurar observar tanto quanto possível as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de segunda a domingo e sem prejuízo da mesmo assegurar a realização de outro tipo de horários

que por necessidade imperiosa do serviço necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.

A presente autorização deverá ser revista um ano após a data de deliberação do Conselho de Administração.”

Mais informo que, dispõe de 5 dias, a partir da receção deste ofício, se assim o entender, para se pronunciar sobre esta deliberação, que deverá entregar no Serviço de Gestão de Recursos Humanos.”

A acompanhar o ofício supra identificado seguiu a Informação nº ..., relativa ao pedido de horário flexível, da qual se destaca o seguinte: *“A requerente ... requereu nos termos dos Art.s 56º e 57º do CT, o horário de trabalho de Segunda a sexta. Ora o que a requerente pretende é uma alteração ao horário de trabalho, e não um pedido de horário flexível, o que não se pretende.”*

1.3- Segue-se a apreciação da trabalhadora, em 13/02/2019, após a comunicação da intenção de recusa, constante da exposição remetida à CITE, para a qual se remete e cujo teor se transcreve:

“(…)

8.perante toda a factualidade supra descrita (e devidamente comprovada pela Requerente), a aqui signatária, em 28 de Janeiro de 2019, solicitou a V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a concessão de flexibilidade de horário, em ordem ao acompanhamento da sua filha menor.

9. De acordo com a deliberação desse Conselho de Administração (ofício N°...) o pedido em causa foi “Autorizado nos termos e com os fundamentos constantes da presente informação da Enfermeira Diretora.”, nos termos da qual se pode ler, em suma, que a Sr. Enf.a Diretora considera, na sua douta opinião, que “...o que a requerente pretende é uma alteração ao horário de trabalho, e não um pedido de horário flexível, o que não se pretende.”

10. Ou seja, dito de outra forma, o que dali resulta é que o pedido da Requerente foi indeferido.

11. Como facilmente se compreenderá, a Requerente não se conforma com tal situação.

12. No entanto, não pretendendo prejudicar a dinâmica do serviço nem os colegas, coloco ao vosso dispor e se assim achar pertinente a mobilidade para outro serviço, que seja compatível com o horário acima referido.

13. Face a todo o exposto a Requerente vem agora solicitar a remessa do processo em causa à CITE para emissão de Parecer, nos termos do artº 57º nº 5 do Código do Trabalho. (...)"

1.4- Na sequência da apreciação remetida pela trabalhadora veio a entidade empregadora através do ofício nº 374/2019/DE, de 26/02/2019, informar do seguinte:

"Considerando o seu requerimento em que solicita remessa à CITE por discordar do despacho, proferido pelo Conselho de Administração (CA), ao seu pedido de alteração de horário, cumpre-nos informar que não tendo o CA indeferido a sua pretensão, acrescido ainda do mesmo não ser um pedido de horário flexível mas sim de alteração de horário, a sua exposição não será submetida à CITE por não estar prevista na lei.

Para conhecimento remetemos cópia de sentença do Tribunal Administrativo e Fiscal de ... (TAF) sobre a matéria.

1.5- Foi junta, declaração emitida pela CITE, em 27/02/2019, a pedido da trabalhadora, que atesta que a entidade empregadora não solicitou a emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização para trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., nos termos do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho.

1.6- Foi ainda junto, horário de trabalho atribuído pela entidade empregadora à trabalhadora nos meses seguintes ao seu pedido, ou seja, março e abril de 2019, através do qual se observa o seguinte:

a)- No mês de Março, verificaram-se 5 fins-de-semana e a trabalhadora apenas não trabalhou o fim de semana de 23 e 24, tendo sido escalada para trabalhar os restantes fins de semana, sendo que trabalhou 3 fins-de-semana completos. Quanto aos dias de segunda a sexta-feira, trabalhou

pelo menos, 2 dias fora do horário requerido, uma vez que se desconhece qual o início e termo do horário designado por Fo7 (Formação de 7 horas) e Gt7 (Grupo de trabalho de 7 horas, que ocorreram 5 dias.

b)- No mês de Abril, verificaram-se 4 fins-de-semana e a trabalhadora apenas não trabalhou o fim de semana de 6 e 7, tendo sido escalada para trabalhar os restantes fins de semana – dois sábados e um domingo. No tocante aos dias de segunda a sexta-feira, trabalhou 8 dias fora do horário flexível requerido.

A trabalhadora aquando da junção dos horários, veio esclarecer que os turnos que lhe foram atribuídos não tiveram qualquer justificação, tendo-lhe sido dito que teria de fazer 3 noites e 3 tardes por mês, porquanto o serviço não comportava mais um horário fixo. Refere no entanto, que tem colegas com esse horário e que sempre se mostrou disponível para a transferirem de serviço pois não tem suporte familiar que lhe fique com a filha. Mais refere que, no mês de abril, ela e o progenitor da filha que também é enfermeiro, ..., têm alguns turnos sobrepostos que não conseguiram trocar.

2. Na sequência da queixa da trabalhadora apresentada à CITE, e porque as entidades empregadoras estão obrigadas por lei, sempre que tiverem intenção de recusar os pedidos de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a solicitar, no prazo legal, parecer prévio à CITE, sendo que o não cumprimento deste formalismo poderá constituir contra-ordenação grave, nos termos do disposto no n.º 10 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, procedeu-se, à notificação da entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 09.03.2018, para prestar informação, no prazo de dez dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhe oferecesse.

2.1- Foi ainda clarificado 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/ou 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.

2.2- E que perante um pedido de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56º do CT, cabe à entidade empregadora apreciar o pedido colocando-se-lhe as seguintes opções :

a) aceitar o pedido nos termos em que é formulado e elaborar novo horário;

b) propôr alterações ao pedido e elaborar novo horário, **desde que obtenha o acordo do/a trabalhador/a;**

c) manifestar intenção de recusa, caso em que deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável e remeter, no prazo legal, para o afeito, o processo à CITE para apreciação.

Existirá sempre intenção de recusa, quando a entidade empregadora alterar o horário flexível requerido pelo/a trabalhador/a unilateralmente.

2.3- Concluindo-se que, na medida em que a entidade empregadora autorizou de forma condicionada o horário flexível requerido, facto que equivale a recusa do horário, tendo tal sido invocado pela trabalhadora, e requereu o envio do processo para parecer da CITE, o que não veio a suceder, sendo que o não cumprimento deste formalismo acarreta as consequências legais indicadas na alínea c) do nº 8 do artigo 57º do CT e que se traduzem **na aceitação do pedido nos seus precisos termos.**

3. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por correio

eletrónico, em 03.05.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito, resposta que se reproduz:

"(...) Nos termos da v/ notificação (...) o ... vem se pronunciar nos seguintes termos e fundamentos:

- 1. A requerente pediu, nos termos dos Art. 56° e 57° do CT, um horário de trabalho "flexível", nos seguintes termos: das 08:00 horas às 16:00 horas, de segunda a sexta-feira.*
- 2. Pese embora assim o ter requerido, não é um pedido de horário flexível, mas antes um pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 3. Apesar do que requer ser de facto um horário rígido, a requerente diz pretender um "horário flexível", fazendo completa e total tábua rasa da letra da lei quando ao seu conceito.*
- 4. E assim é porquanto os n.os 2 e 3 do artigo 56.º do CT não concede ao trabalhador a faculdade de escolha dos dias da semana em que presta trabalho ou em que se verifica o descanso semanal.*
- 5. Igualmente, pretende a requerente, ao abrigo do direito ao horário flexível, uma inversão da competência para a fixação do seu horário de trabalho,*
- 6. De forma a ser a própria trabalhadora a escolher e fixar o seu horário de trabalho, pretendendo ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.*
- 7. Não nos parece que o seu pedido mereça provimento.*

Senão vejamos:

- 8. Não está no conceito de horário flexível a escolha, pelo trabalhador, dos dias da semana em que pretende trabalhar.*
- 9. Diz o Art. 56° do CT:*

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho*

flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semana/, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

*6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.
(nosso sublinhado)*

10. Importa, todavia, conjugar o conceito de horário flexível vertido no n.º 2 do Art. 56º supra com outros conceitos igualmente ali definidos como, por exemplo, o conceito de período normal do trabalho.

11. Na definição de período normal de trabalho prevista no Código do Trabalho, dispõe o Art. 198º do CT: 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.

12. Assim, o período normal de trabalho mais não é que o número de horas por dia e por semana que está obrigada a requerente a prestar de tempo de trabalho.

13. No caso da requerente, o período normal de trabalho contratualmente estabelecido é de 35 horas semanais distribuído em 5 dias da semana - cfr. contrato de trabalho junto ao RI.

14. O horário de trabalho, também por força do que dispõe o Art. 97º do CT, deve, por regra, ser fixado pelo empregador (Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.)

15. Nesta conformidade, prescreve também o Art.212, n. 05 1 e 2:

Artigo 2 J2.o

Elaboração de horário de trabalho

1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos

limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

(...)

(Nosso sublinhado)

16. No caso da requerente, a semana de trabalho é de segunda-feira a domingo

17. Ressalta-se que o período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da requerida, e onde a trabalhadora exerce funções, é **permanente** (24h/dia todos os dias do ano).

18. Com efeito, para se tratar efetivamente de horário flexível, o horário requerido deveria conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário e indicar os períodos para iniciar e terminar o trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário e ainda que contenha um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

19. Mas o que a requerente pediu foi a atribuição de um horário rígido/fixo: segunda a sexta-feira das 8 horas às 16 horas.

20. Como se depreende de todo o exposto, inexistente um pedido de horário flexível que corresponda ao estatuído no Art. 56º do CT. Verifica-se, outrossim, um pedido de alteração do horário de trabalho.

21. Contudo, mesmo que assim não considere V. Ex.ª sempre se dirá que:

22. Não é lícito ao trabalhador escolher os dias da semana que trabalha, mesmo que este assim o tenha solicitado no âmbito do Art. 56º e 57º do CT (porquanto tal possibilidade não está prevista em nenhuma dessas normas).

23. Como o trabalho aos fins-de-semana/feriados não integra o conceito de horário flexível não tem que obedecer aos procedimentos do Art. 57º.

24. E não é pelo facto da requerente apresentar o pedido no âmbito do direito ao horário flexível que se trata, verdadeiramente, de um horário flexível!

25. Como melhor fundamentou a Sentença do TAF de ... junta ao RI, (Proc. n.º ..., no qual a CITE é demandada):

Assim, o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal.

Se assim não se entendesse o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma.

O que se pretende com o regime em apreço é dar uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal/ com a vida profissional.

Ora, a noção de conciliação implica desde logo que os interesses da entidade empregadora sejam compatibilizados com a situação do trabalhador que precisa de prestar assistência ao filho, em razão da idade ou deficiência ou doença crónica do mesmo, e não aniquilados.

Neste sentido, veja-se o decidido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, de 18.05.2016, proferido no âmbito do processo n.º 1080/14.7TBBRR.L1 -4 (disponível em www.dgsi.pt).

Quanto ao horário diário, margem de manobra da entidade requerida para organizar o horário da requerente

não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização onde a trabalhadora está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

(...)

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - situações laborais individuais, 3.ª edição, que:

Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4.

26. Ora, a entidade requerida tem, no Serviço de ..., onde trabalha a requerente, uma situação de quase rutura em função da quantidade de horários "rígidos" existentes apenas no turno da manhã,

27. Sendo demasiados poucos os enfermeiros disponíveis para trabalhar nos turnos da tarde e noite, tendo que muitos fazerem até 7 turnos da noite por escala, situação desaconselhada [para não dizer proibitiva] quer pela Ordem dos Enfermeiros, os Sindicatos e as entidades públicas responsáveis.

28. Situação esta, entretanto, comum a todos os serviços da entidade requerida.

29. No serviço em causa, a situação é a descrita no documento que se junta e que se dá por reproduzido.

30. Por todo o exposto, a requerente não tem direito ao horário tal como requerido, sem prejuízo de se procurar conciliar, sempre que possível, a vida profissional com a vida familiar.

Termos em que, deve a CITE não se pronunciar sobre o pedido da requerente por se tratar de uma alteração do horário de trabalho cuja competência é exclusiva da entidade patronal, ora requerida.

Caso assim não entenda, requer então que seja dada razão à entidade requerida quanto à elaboração das escalas, determinando em última análise que as escalas sejam elaboradas de forma a conciliar a vida privada com a vida profissional da requerente e a não colocar em causa a prestação de cuidados de saúde.

(...)"

3.1- Com a comunicação da entidade empregadora foi junto o mapa do horário

do serviço da queixosa relativo a maio de 2019 e uma relação dos horários flexíveis existentes no serviço em causa.

4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) d) 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;

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

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.
4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as

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

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao

estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*", e o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*" .
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 18.** Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 19.** Nos termos do n.º 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 22.** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 23.** É doutrina dominante desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 24.** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

25. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de permitir a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
26. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”* (negrito nosso).
27. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”.*

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

de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 32.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 33.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, com início das 8h00 e termo às 16h00, até a filha menor completar 12 anos, de forma a poder conciliar a sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.
- 34.** Alegou para o efeito pretendido que tem uma filha de um ano, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação e que frequenta a creche, com o horário das 07H30 às 19H30, exercendo o progenitor da menor atividade profissional que o impossibilita frequentemente de a recolher no estabelecimento escolar, bem como cuidar delas após o encerramento do mesmo, uma vez que é enfermeiro no mesmo estabelecimento hospitalar.
- 35.** A entidade empregadora considerou que o pedido não preencheu os requisitos legais, concluindo não se tratar de um “verdadeiro” pedido de flexibilidade de horário, pelo que entende não estar legalmente obrigada a remeter o processo à CITE.
- 36.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais e o

empregador comunicou-lhe uma aceitação parcial, cujos contornos não definiu e que a requerente considerou tratar-se de uma recusa, conforme se retira da apreciação da intenção de recusa.

- 37.** O processo não foi enviado à CITE pela entidade empregadora, como deveria, nos termos do disposto no n.º 5 do já citado artigo 57.º do CT.
- 38.** Em sede de resposta à notificação da CITE para exercer o contraditório respeitante à exposição apresentada pela trabalhadora, veio a entidade empregadora informar ter recebido o pedido de horário flexível da requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 39.** O empregador entende que o pedido efetuado pela trabalhadora não corresponde a uma flexibilidade de horário nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e afirma que “pese embora assim o ter requerido, não é um pedido de horário flexível, mas antes um pedido de alteração de horário”, referindo ainda que “ não é lícito ao trabalhador escolher os dias da semana que trabalha, mesmo que o tenha solicitado no âmbito do art. 56º e 57º do CT (porquanto tal possibilidade não está prevista em nenhuma dessas normas)” e acrescenta que “como o trabalho aos fins-de-semana/feriados não integra o conceito de horário flexível não tem que obedecer aos procedimentos do art. 57º “, constituindo a pretensão da trabalhadora uma inversão da competência para a fixação do seu horário de trabalho.
- 40.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregador e tal como já exposto nos pontos 25 a 32 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

41. Cumpre salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho, denomina por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, o que poderá ter como consequência quando aplicável ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que o trabalhador/a ao escolher os dias em que pretende trabalhar, indica “a contrario”, os dias de descanso semanal.
42. Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana e sendo organizado por turnos rotativos, como no caso em apreço, é natural que a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o período durante o qual pretende exercer o trabalho e o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade. À entidade empregadora cabe-lhe apreciar o pedido de horário flexível, colocando-se as seguintes opções:
- a) aceitar o pedido nos termos em que é formulado e elaborar novo horário;
 - b) propôr alterações ao pedido e elaborar novo horário, desde que obtenha consentimento do/a trabalhador/a;
 - c) manifestar intenção de recusa, caso em que deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável e remeter, no prazo legal, para o afeito, o processo à CITE para apreciação.
43. Existirá sempre intenção de recusa, quando a entidade empregadora alterar o horário flexível requerido pelo/a trabalhador/a unilateralmente.
44. Entendimento diverso do exposto, levaria a um esvaziamento da norma e do seu âmbito de protecção, restringindo o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, que conhece consagração constitucional e comunitária. Apenas o/a trabalhador/a conhece os

condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, o que explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua profissional com a familiar, interpretação que se coaduna com a redação do normativo legal em causa, seu sentido e alcance.

45. No caso da queixosa, verificou-se que se, por um lado, a entidade empregadora autorizou o pedido, por outro lado, condicionou-o à salvaguardando da realização de horários de segunda a domingo e sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que por necessidade imperiosa do serviço necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.
46. Tal equivale a uma intenção de recusa, mimetizada sob a capa de uma autorização, porquanto não existindo uma recusa expressa, também não existe uma aceitação do pedido, nem tão pouco uma proposta de alteração do horário flexível, com indicação dos dias em que trabalha no horário requerido e de quais os dias de descanso semanal, a sua periodicidade e rotatividade, de forma a possibilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal da queixosa.
47. Face ao exposto, deve entender-se que o pedido de horário flexível da queixosa é válido e enquadra-se no conceito de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, divergindo do entendimento da entidade empregadora quanto a esta matéria.
48. Assim sendo, 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.

- 49.** 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.
- 50.** 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.
- 51.** O empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável. Contudo, uma vez efetuado um pedido de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva, motivo pelo qual o legislador a denomina de “intenção de recusa”.
- 52.** E deve entender-se que permanece como “intenção de recusa”, quando o empregador manifesta o propósito de recusar um horário que lhe foi solicitado, mesmo quando proponha um horário diferente do indicado pela trabalhadora. Aliás, não se vislumbra outro entendimento, tanto mais que em sede de apreciação a trabalhadora manifesta a sua discordância em relação à recusa do que efetivamente pretende e solicitou.
- 53.** Dúvidas não subsistem de que a comunicação da entidade empregadora de 08.02.2019 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”.*

54. A cominação legal para a inobservância deste dever consta da alínea c) do nº 8 do artigo 57º do CT e considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos. Não é a CITE quem determina esta cominação legal, é a norma legal que o impõe, de forma inequívoca e sem qualquer exceção ou restrição.

55. Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, quer o tenha feito ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, o empregador (mantendo a intenção de recusar o pedido, nos moldes em que foi formulado) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

56. Neste sentido, veja-se o Acórdão nº 8186/16.6.T8CBR.C1, do Tribunal da Relação de Coimbra, que menciona que "(...) *o que legalmente impõe o parecer da CITE, nos termos do nº 5 do artº 57º do CT, é a recusa do empregador do pedido – nºs 2 a 4 do mesmo artigo, independentemente do fundamento dessa recusa, nomeadamente a opinião do empregador de que se não encontram preenchidos os requisitos para concessão do horário de trabalho a tempo parcial, e o conseqüente pedido de apreciação pelo trabalhador- nºs 4 e 5 desse artigo.*

Por outras palavras: qualquer recusa do empregador, fundada em qualquer razão ou ordens de razões, desde que acompanhada desse pedido de apreciação, acarreta a obrigação do envio do processo para a CITE. (...)

É a essa entidade que cabe apreciar os pressupostos de aplicação do direito ao trabalho a tempo parcial definidos por lei(...).

A empregadora tem sempre a possibilidade legal, no caso de parecer desfavorável do CITE, de intentar acção judicial com vista a reconhecer motivo justificativo para a recusa- nº 7 do artº 57º do CT.

Por outro lado, a lei apenas exige ao trabalhador que observe os descritos requisitos dos nºs 1 e 2 do artº 55º e do nº 1 do artº 57º, não lhe impondo que demonstre antecipadamente, perante a entidade empregadora ou o tribunal,

que o regime de trabalho a tempo parcial se destina à finalidade tida em vista por essas disposições legais e não a outra que nada tenha que ver com aquela outra.(...)”. Os factos em análise neste acórdão, referem-se a pedido de horário de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 55º e 57º do CT . Como resulta da leitura dos artigos citados, o procedimento legal é idêntico para o horário a tempo parcial e o horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, pelo que as conclusões do acórdão quanto às competências da CITE e a cominação legal pelo não envio do processo a esta entidade, devem aplicar-se ao pedido de horário flexível.

57. No mesmo sentido e, no âmbito de um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, segue o Acórdão nº 12279/16.1.T8LRS.L1-4, do Tribunal da Relação de Lisboa, que refere: “(...) *A autora no requerimento que dirigiu à Ré cumpriu aquilo que a lei exige e que são apenas os elementos a que alude o nº 1 do artigo 57º do CT, ou seja, a indicação do prazo previsto (neste caso até aos 12 anos de idade do filho menor) e a declaração na qual consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.*”

E indicou à Ré as horas de início e termo para a prestação do período normal de trabalho pretendidos.

E dentro dos limites indicados, procurando possibilitar a conciliação da vida profissional da vida profissional com as responsabilidades da vida familiar da Autora, que a seu cargo um filho menor – que constitui afinal a ratio do horário flexível- cabia à Ré a determinação do concreto horário de trabalho, a cumprir em cada momento nos termos do artigo 212º, nº 1 do CT.

Assim a organização dos horários, nomeadamente a definição dos intervalos de descanso e dos períodos de presença obrigatória, dentro dos limites pretendidos pela Autora, não deixariam de pertencer à Ré.

Mas ainda que a Ré entendesse que a pretensão da Autora não cabia na organização de um horário flexível, nos termos estipulados no artigo 56º do CT e, que por conseguinte, era de recusar a prestação desta com esse fundamento,

ainda assim estava obrigada a cumprir o formalismo indicado no artigo 57º do CT.

(...)ou seja, ainda que o empregador recuse, com base no fundamento de que o horário solicitado pelo trabalhador não pode ser considerado um horário flexível, ainda assim está obrigado a submeter o processo à apreciação da CITE. (...) É (...) a esta entidade que compete a apreciação dos pressupostos de aplicação do direito ao trabalho com horário flexível, nos termos definidos por lei.

(...)”

- 58.** Outro entendimento não tem correspondência na letra da lei, sob pena de se verificar o recurso a expedientes vários, que poderiam comprometer a obrigatoriedade de remeter o processo para a CITE e, conseqüentemente, a sua apreciação e emissão de parecer.
- 59.** Assim, não deve a entidade empregadora eximir-se ao envio do processo à CITE, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, tal como dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.
- 60.** Concluindo, não cabe ao empregador determinar a natureza de um pedido que receba ao abrigo do artigo 56.º para prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível, mas sim fundamentar a intenção de o recusar e, após, remeter à CITE, que, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, emite parecer prévio.
- 60.** No caso em apreço, o processo deveria ter sido remetido para apreciação desta Comissão, no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que não se verificou, conforme resulta das informações do empregador à trabalhadora e à CITE.

- 61.** 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.
- 62.** Tal facto, além de configurar a prática de uma contraordenação, determina, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível nos precisos termos em que foi formulado pela requerente.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Recomendar à entidade empregadora "...", que elabore o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.
- 3.2.** Solicitar ao "...", que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea 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 Inspeção-Geral das Atividades da Saúde (IGAS) e, cumulativamente, à Inspeção Geral de Finanças (IGF), nos termos do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho ,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 31 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA