

PARECER N.º 556/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 2221/QX/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.05.2019, por correio eletrónico, exposição da trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente de consultório, a desempenhar funções no ..., através da qual informou ter apresentado pedido, por escrito, para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, o qual foi objeto de intenção de recusa por parte da entidade empregadora, decisão que lhe foi notificada, contudo não procedeu aquela entidade ao envio do processo a esta Comissão, não dando, assim, cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho.

1.3. No pedido de flexibilidade de horário para acompanhamento dos filhos menores de 6 (seis) e 8 (oito) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou que lhe fosse atribuído horário de trabalho, de segunda a sexta feira, no período entre as 8:30h às 18:00h, até que o filho mais novo complete os 12 (doze) anos de idade, e apresentou como motivos os seguintes:

“(...)

O meu cônjuge exerce a função de ..., numa empresa de âmbito nacional, sendo a sua atividade desenvolvida em todo o território

nacional, originando que o mesmo tenha que estar deslocado todas as semanas durante o ano, conforme declaração que se anexa.

(...) os horários de trabalho do ... são de elevada rotatividade, caracterizando-se pelas constantes mudanças de semana para semana, agravando ainda o facto de se tornarem imprevisíveis de uma semana para a outra. Para além dos mesmos não se regularem por um horário constante ao longo da semana, várias são as vezes que somente no final da semana tenho conhecimento do horário para a semana seguinte.

Esta sobreposição de acontecimentos, esta a originar que não estou a conseguir conciliar os mesmos de forma a poder acompanhar os meus filhos convenientemente quer ao nível escolar, quer nas possíveis atividades extracurricular, quer mesmo em termos afetivos. Os meus dois filhos encontram-se numa fase crucial no seu desenvolvimento como criança.

(...).”

- 1.4.** Na sequência do pedido, a entidade empregadora, através de carta registada com aviso de receção, entregue em 27.03.2019, comunicou à trabalhadora a resposta que, em seguida, se transcreve:

“Em resposta ao pedido de V. Exa. de prestação de trabalho em regime de horário flexível, vimos pelo presente comunicar que pretendemos recusar o pedido com os fundamentos a seguir indicados.

Com efeito, procedemos a uma análise detalhada sobre o meio mais adequado de lhe conceder o pedido flexibilidade de horário, sem, contudo, pôr em causa o funcionamento da unidade onde a ... presta o seu trabalho.

Posto o que concluímos que não é, de todo, possível conceder o horário de trabalho solicitado por V. Exa., nos termos peticionados.

Antes de mais, convém referir que o horário indicado na missiva de V. Exa. não se enquadra no regime de horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares previstos nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

Nos termos do preceituado no artigo 56.º, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo que cabe ao empregador a fixação deste período horário.

Ora, o pedido de V. Exa. traduz-se num horário fixo, com horas de entrada e saída previamente definidas e em dias da semana fixos.

Em face do exposto, consideramos que o pedido de V. Exa. não está consentâneo com o previsto na Lei, donde não pode ser aceite.

Acresce que, o (doravante ...) dedica-se à ... e todos os serviços afins.

O período de funcionamento do estabelecimento é das 7:30 às 19:30 de segunda a sexta-feira, e das 7:30 às 12:30 ao sábado.

Assim, é necessário que os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores deste estabelecimento sejam organizados de modo a contemplar todo o horário de abertura do mesmo, bem como os intervalos descanso necessários para todos os trabalhadores.

Sendo certo que, se trata de uma atividade no âmbito da saúde, na qual é essencial o apoio a prestar aos utentes.

Ora, esta necessidade existe desde o início da prestação de trabalho de V. Exa. nesta unidade, sendo que os filhos de V. Exa. têm 6 e 8 anos, e foi, até ao momento, possível conciliar a vida familiar com o horário de trabalho existente.

Refira-se que, como V. Exa. bem sabe existem 4 trabalhadoras (incluindo V. Exa.) com a categoria profissional de assistente de consultório neste estabelecimento, sendo que todas elas têm filhos menores de 12 anos.

Considerando as necessidades de conciliação da vida pessoal e familiar de V. Exa., a ... nunca lhe atribuiu o horário de entrada às 7:30 da manhã, não lhe é pedido que faça trabalho suplementar e só tem horário de saída às 19:00 cerca de 3 vezes por mês, nunca estando no fecho do estabelecimento às 19:30.

Não obstante o facto de ser a trabalhadora com a categoria profissional de assistente de consultório que tem a sua residência mais próxima do local de trabalho.

É obrigação do empregador a 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, seja de todos os trabalhadores, em especial daqueles que têm responsabilidades parentais, como é o caso das trabalhadoras com a categoria de assistente de consultório, no estabelecimento da

Este princípio tem reflexo, designadamente, nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho referentes à prestação de trabalho na modalidade da atribuição de horário flexível a trabalhadores com responsabilidades familiares.

Nos termos do disposto no artigo 56.º o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

De acordo com aquele normativo, este horário é fixado pelo empregador, contendo um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; com indicação dos períodos para início e termo 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; e fixação de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Assim, encontra-se estabelecido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo a lei ao trabalhador com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho com flexibilidade de horário.

Ora, no sentido de possibilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar a ... procedeu à organização dos tempos de trabalho por forma a cumprir o horário de funcionamento do estabelecimento, conferindo, simultaneamente a possibilidade de as quatro funcionárias

com a categoria profissional de assistente de consultório e com filhos menores de 12 anos, conciliarem a respetiva vida profissional com a vida familiar.

Assim, o horário de trabalho atribuído a V. Exa. teve já em consideração as necessidades familiares quer de V. Exa. quer das restantes trabalhadoras do estabelecimento em igualdade de circunstâncias.

Considerando a necessidade de cobrir todo o horário de funcionamento do estabelecimento - designadamente a entrada ao serviço às 7:30 e encerramento às 19:30 e a prestação de trabalho aos sábados da parte da manhã - foi necessário conceder às 4 trabalhadoras do serviço um horário equilibrado que por um lado garantisse o funcionamento do estabelecimento e, por outro, permitisse a conciliação dos direitos das 4 trabalhadoras de conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Desta forma, repita-se a pedido de V. Exa. nunca lhe foi atribuído o horário de abertura do estabelecimento nem de fecho do mesmo.

Assim, e considerando as necessidades familiares das restantes trabalhadoras, todas com filhos menores de 12 anos, para que fosse possível o respeito pelos direitos de todas as trabalhadoras em condições de igualdade, foram distribuídos, da forma mais equitativa possível, os horários de trabalho por forma a garantir o funcionamento do serviço ao qual V. Exa. está afeta, concedendo a V. Exa. o maior número de vezes possível o horário entre as 8:30 e as 18:00, o que já acontece.

Em face do exposto, e sob pena de violação da obrigação do empregador organizar o trabalho de forma a facultar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não só de V. Exa., mas das restantes 3 outras trabalhadoras com a categoria de assistentes de consultório que compõem o serviço de V. Exa. (com filhos menores de 12 anos), não temos outra solução que não a de indeferir o pedido de V. Exa. Referimos que V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 dias.".

- 1.5. No seguimento da comunicação da entidade empregadora, acima reproduzida, a trabalhadora apresentou, por carta registada, com aviso

de receção, expedida em 18.04.2019, apreciação à intenção de recusa, na qual reitera o pedido e seus fundamentos, de que se extrai o seguinte:

"(...) tendo eu;

i) Realizado o meu pedido em 26 de março de 2019 com solicitação da data de início para 29 de abril de 2019, procedi em conformidade com a antecedência de 30 dias.

ii) Informado da idade dos meus (2) dois filhos, bem como facultei cópia dos respetivos assentos de nascimentos e cartões de cidadãos.

iii) Indicado que o prazo previsto seria enquanto durarem os fatos e circunstâncias enumerados e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idades dos meus filhos. O meu filho mais novo faz 12 (doze) anos em 17 de dezembro de 2024.

iv) Facultado a declaração da Junta de Freguesia da ..., atestando prova da composição do meu agregado familiar bem como vivemos em comunhão de mesa e habitação.

Assim, não carece de qualquer justificação o pedido anteriormente apresentado, apenas tendo o mesmo sido justificado, com a indicação dos motivos que o fundamentam por respeito e consideração a V. Exas, pois, a minha relação laboral com a empresa é já longa e nunca me recusei a prestar serviço em nenhum dos horários em vigor, bem como julgo ser inegável a excelência do meu desempenho, associado ao profissionalismo demonstrado e comprovado ao longo deste período.

Contudo, as minhas circunstâncias familiares foram alteradas e mostra-se necessário utilizar um direito legalmente previsto, para que possa prestar a assistência devida aos meus filhos.

No que respeita aos horários, contrariamente ao respondido na V/ missiva, não pretendo criar qualquer perturbação aos horários em vigor na unidade, até pelo contrário. Dentro das minhas limitações tive em consideração o horário provável que menor impacto poderia causar à nossa unidade. Tanto que dentro do horário flexível solicitado, é meu entendimento (e julgo também ser do Vosso) que a nossa unidade não

terá qualquer problema, nem poderá existir qualquer constrangimento para a mesma pois é já um horário praticado por mim (e por outras colegas) em vários dias, e em diversas semanas. Saliendo ainda, e de modo a precaver eventuais dúvidas que possam existir, nunca é demais registar, que o meu contrato de trabalho realizado em março de 1998 com o ... (entretanto adquirido por este grupo) nem tão pouco contempla o trabalho ao sábado.”.

- 1.6. Em 05.06.2019, a CITE expediu carta registada, com aviso de receção, à entidade empregadora, comunicando-lhe que uma vez apresentado um pedido, escrito, de flexibilidade de horário de trabalhador/a com responsabilidades familiares, estão as entidades empregadoras legalmente obrigadas, sempre que tiverem intenção de recusar, a solicitar, no prazo legal, parecer prévio a esta Comissão, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 1.7. 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.”.

- 1.8. 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 10 (dez) dias úteis, sobre quanto, relativamente à matéria em apreço, se lhes oferecesse.

- 1.9. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, expedida em 10.07.2019, informar nos termos solicitados, apresentando para o efeito a resposta que seguidamente se reproduz:

"(...)

Na sequência do V/ ofício, junto remetemos cópia do pedido de horário flexível feito pela trabalhadora ..., a resposta da entidade patronal e a pronúncia por escrito da trabalhadora.

Por manifesto lapso dos serviços administrativos, o processo não foi enviado para a CITE logo após a apreciação por parte da trabalhadora.

Refira-se, neste contexto que o pedido de horário flexível foi enviado pela Senhora D. ... em 26/03/2019, sendo que a resposta da entidade patronal lhe foi entregue pela coordenadora da unidade, Senhora D. ..., em 16/04/2019, sendo que, inexplicavelmente, a trabalhadora recusou-se a assinar a missiva, conforme resposta junta.

Conforme resulta da exposição do ... (doravante ...), o período de funcionamento do estabelecimento onde a Senhora D. ... presta serviço é das 7:30 às 19:30 de segunda a sexta-feira, e das 7:30 às 12:30 ao sábado.

Assim, é necessário que os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores deste estabelecimento sejam organizados de modo a contemplar todo o horário de abertura do mesmo, bem como os intervalos descanso necessários para todos os trabalhadores.

Na organização dos horários de serviço, o ... tudo fez para conciliar os horários no sentido de facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, seja de todos os trabalhadores, em especial daqueles que têm responsabilidades parentais. No estabelecimento em causa existem 4 trabalhadoras com a categoria profissional de assistente de consultório neste estabelecimento, sendo que

todas elas têm filhos menores de 12 anos.

Considerando as necessidades de conciliação da vida pessoal e familiar da Senhora D. ..., a empregadora nunca lhe atribuiu o horário de entrada às 7:30 da manhã, não lhe é pedido que faça trabalho suplementar e só tem horário de saída às 19:00 cerca de 3 vezes por mês, nunca estando no fecho do estabelecimento às 19:30.

Não obstante o facto de ser a trabalhadora com a categoria profissional de assistente de consultório que tem residência mais próxima do local de trabalho.

Ora, no sentido de possibilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar a ... procedeu à organização dos tempos de trabalho por forma a cumprir o horário de funcionamento do estabelecimento, conferindo, simultaneamente a possibilidade de as quatro funcionárias com a categoria profissional de assistente de consultório e com filhos menores de 12 anos, conciliarem a respetiva vida profissional com a vida familiar.

Assim, o horário de trabalho atribuído à trabalhadora ... teve já em consideração as necessidades familiares de todas as trabalhadoras do estabelecimento em igualdade de circunstâncias.

Acresce que, considerando as necessidades familiares das restantes trabalhadoras, todas com filhos menores de 12 anos, para que fosse possível o respeito pelos direitos de todas as trabalhadoras em condições de igualdade, foram distribuídos, da forma mais equitativa possível, os horários de trabalho por forma a garantir o funcionamento do serviço, sendo concedido à trabalhadora ... o maior número de vezes possível o horário entre as 8:30 e as 18:00, o que já acontece.

No demais, reitera-se todo o exposto na resposta entregue à Senhora D.....

Em face do exposto, o ... cumpriu na íntegra a obrigação do empregador organizar o trabalho de forma a facultar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, das 4 trabalhadoras com a categoria de assistentes de consultório que compõem o serviço (com filhos menores de 12 anos).

*Não obstante, e em prejuízo manifesto das restantes trabalhadoras do serviço, foi concedido, provisoriamente e até decisão da CITE, o horário pedido pela Senhora D.
(...).*"

- 1.10.** 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 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”.

- 2.3. 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens

e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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,

1

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

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.*

- 2.9.** 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

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

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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**

4

processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, em www.dgsi.pt.

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 8h30m às 18h00m, até o filho mais novo perfazer os 12 (doze) anos de idade.**

2.30. Alegou para o efeito pretendido que tem 2 (dois) filhos menores de 6 (seis) e 8 (oito) anos de idade, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, a quem necessita de prestar assistência e acompanhar na sua educação e formação.

2.31. Fundamentou o pedido nos seguintes factos,

2.32. O cônjuge exerce a função de ..., numa empresa de âmbito nacional, sendo a sua atividade desenvolvida em todo o território nacional, originando que o mesmo tenha que estar deslocado todas as semanas durante o ano;

2.33. Os horários de trabalho apresentarem elevada rotatividade, caracterizando-se pelas constantes mudanças de semana para semana, agravando, ainda, o facto de se tornarem imprevisíveis de uma semana para a outra;

2.34. Para além de que aqueles horários não se regulam por um horário constante ao longo da semana, pois, várias são as vezes que somente no final da semana tem conhecimento do horário para a semana seguinte.

2.35. Finaliza, afirmando que a sobreposição de acontecimentos, está a impedi-la de acompanhar convenientemente os filhos, quer ao nível escolar, quer nas possíveis atividades extracurriculares, quer mesmo em termos afetivos.

2.36. Em sede de contraditório, a entidade empregadora refere que "Por manifesto lapso dos serviços administrativos, o processo não foi enviado para a CITE logo após a apreciação por parte a trabalhadora".

2.37. Informa que o pedido de horário flexível lhe foi enviado em 26/03/2019, sendo que a resposta foi entregue à trabalhadora em 16.04.2019, pela

- 2.38.** Esclarece que o período de funcionamento do estabelecimento é das 7:30h às 19:30h de segunda a sexta-feira, e das 7:30h às 12:30h ao sábado.
- 2.39.** No estabelecimento em causa existem 4 (quatro) trabalhadoras com a categoria profissional de assistente de consultório, sendo que todas elas têm filhos menores de 12 (doze) anos.
- 2.40.** Considerando as necessidades de conciliação da vida pessoal e familiar da trabalhadora, sustenta a entidade empregadora que nunca lhe atribuiu o horário de entrada às 7:30h da manhã, não lhe é pedido que faça trabalho suplementar e só tem horário de saída às 19:00h cerca de 3 vezes por mês, nunca estando no fecho do estabelecimento às 19:30, apesar de ser a trabalhadora (com a categoria profissional de assistente de consultório) que tem residência mais próxima do local de trabalho.
- 2.41.** Não obstante, foi concedido, provisoriamente e até decisão da CITE, o horário pedido pela trabalhadora.
- 2.42.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, porque considera que o pedido de flexibilidade de horário por si apresentado observou todos os requisitos legais, pelo que o empregador, não tendo aceite o pedido, deveria ter enviado o processo a esta Comissão, 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.

- 2.43. O empregador admite que, por lapso dos serviços administrativos, o processo não foi enviado à Comissão logo após a apreciação por parte da trabalhadora.
- 2.44. Afigura-se, existir conformidade do pedido com os pressupostos legais para autorização de trabalho em regime de horário flexível, designadamente ter filhos a cargo menores de 12 (doze) anos que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e o horário solicitado enquadrar-se na organização horária vigente no serviço.
- 2.45. 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.
- 2.46. 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.
- 2.47. No caso em apreço, o processo não foi enviado a esta Comissão, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação da trabalhadora, de acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 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.

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 Administração do ... 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 9 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA

QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.