

PARECER N.º 617/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 3080-QX/2019

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora recebeu, a 21.09.2018, por correio eletrónico, da trabalhadora ..., técnica superior, a exercer funções na, a exposição que se transcreve:

«Exmo. Sr. Presidente do Conselho de Administração das ...,

Venho, por este meio, respeitosamente, pedir a V. Exa. que me autorize, excecionalmente, no âmbito do n.º 2 do artigo 22.º do regulamento interno da ..., a jornada contínua de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 114 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na alínea a) e nos números 1) A prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho; e 2) A jornada contínua [...]deve determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, por forma a fazer seis horas diárias de trabalho contínuas sem pausa, com início a partir das 8 horas e termo a partir das 14 horas.

Embora tenha autorização de horário flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos, a necessidade deste novo pedido a V. Exa., nestas circunstâncias, prende-se indubitavelmente com o facto de ter uma filha menor com 1 ano de idade, que por si só já contempla alguns desafios, mas ainda mais pelo facto de ser mãe solteira, sem companheiro e sem estrutura familiar próxima que possa suprir as necessidades de acompanhamento diário da minha filha.

A nível profissional, uma vez que as minhas funções não incluem atendimento ao público, é perfeitamente possível conjugar a jornada contínua com todas as responsabilidades profissionais mantendo a mesma qualidade e rigor.

Este meu pedido contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor e mais efetivamente a atividade profissional com a vida familiar.

Consciente de que a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é específica do trabalho em funções públicas, não existe impedimento nem obrigação a que a mesma seja aplicada ao privado, pelo que uma vez mais solicito que, face ao exposto, V. Exa. me autorize excecionalmente o horário flexível em jornada contínua.

Respeitosamente,

[...]»

1.2. A entidade empregadora recebeu, a 18/10/2018, por correio eletrónico, da trabalhadora, a exposição que se transcreve:

«Exmo. Sr.

Eu, [...], técnica superior, a exercer funções no departamento financeiro, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, com o seguinte horário de trabalho:

Das 8 às 12 horas (manhã);

Das 12:30 às 16 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de quatro horas (plataforma fixa):

Das 9:30 às 12 horas (manhã);

Das 12:30 às 14 horas (tarde).

Período para intervalo e descanso diário: das 12 às 12:30 horas.

Embora tenha autorização de horário semi-flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos, a necessidade deste novo pedido nestas condições prende-se indubitavelmente com o facto de ter uma filha menor de um ano de idade, que por si só já contempla alguns desafios, mas ainda mais pelo facto de ser uma mãe solteira, sem companheiro nem estrutura familiar que possa suprir as necessidades de acompanhamento diário da minha filha.

Aguardo uma resposta no prazo de 20 dias».

1.3. Por email datado de 07.11.2018, a entidade empregadora responder à trabalhadora com o seguinte teor:

«Exma. Senhora

Dra. [...],

No seu email de 18 de outubro de 2018 solicita a sua integração num regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Os requisitos substantivos do horário flexível do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares são os seguintes:

[...]

Não tendo, V. Exa. cumprido estes requisitos, convida-se V. Exa. a fazê-lo no prazo máximo de 10 dias, sob pena de poder soçobrar o pedido.

Acresce que, nos termos da lei, incumbe à trabalhadora solicitar a integração em horário flexível, bem como alegar e provar os referidos requisitos, após o que caberá ao empregador definir, ao abrigo do respetivo poder de direção, elaborar o horário flexível, de acordo com a lei e com as necessidades do serviço, no respeito ainda dos direitos de todos os seus trabalhadores.

No email que nos endereça, V. Exa. avança com uma indicação de horário flexível – quando cabe à ... fazê-lo – o que não se enquadra nas regras legais previstas para o efeito (cf. Artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho), designadamente:

- Plataforma fixa de 3:30 horas (50% do PNT diário);*
- Plataformas flexíveis (não sobrepostas com a plataforma fixa) de duração igual ou superior a 2:20 horas (1/3 do PNT diário);*
- Intervalo de descanso de duração igual ou superior a uma hora e igual ou inferior a duas horas.*

Sem prejuízo da necessidade de serem recebidos os referidos elementos em falta, a ... procedeu à elaboração de proposta de horário flexível tendo em consideração as suas alegadas necessidades familiares.

Na elaboração do horário flexível, que se envia em anexo, a [...] seguiu as respetivas regras legais delimitadoras deste tipo e horário previsto no artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho.

Acrescentamos que este horário poderá ter de ser alterado a qualquer momento em função das necessidades de funcionamento sentidas por esta entidade mediante comunicação prévia e, dada a sua excecionalidade, estará sempre dependente da verificação do preenchimento dos requisitos legais existentes para este fim específico.

Com os nossos melhores cumprimentos,

[...]»

1.4. Em anexo ao email referido no ponto anterior, a entidade empregadora propõe o seguinte horário:

«Plataforma flexível de entrada: entre as 8 e as 10:30 horas;

Primeira plataforma fixa: entre as 10:30 e as 12:45 horas;

Almoço: entre as 12:45 e as 13:45 horas;

Segunda plataforma fixa: entre as 13:45 e as 15 horas;

Plataforma flexível de saída: entre as 15 e as 17:30 horas;

Descanso semanal obrigatório: domingos;

Descanso semanal complementar: sábados;

Início da vigência: 1 de janeiro de 2019».

E acrescenta:

«O período de presença obrigatória no local de trabalho poderá ser redefinido pela ... consoante as necessidades de funcionamento desta [...], mediante prévia comunicação à trabalhadora, nos termos e observando as regras previstas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

A elaboração da presente proposta de atribuição de horário flexível teve em conta a necessidade de se proporcionar condições que favoreçam a conciliação entre a atividade profissional do trabalhador e a sua vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), que se repercutem na elaboração do horário de trabalho (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho)».

1.5. A 08.11.2018, a entidade empregadora recebeu a seguinte resposta da trabalhadora:

«Exmos. Srs.

De forma a cumpri com os requisitos solicitados, venho por este meio enviar o seguinte:

- Declaração de IRS de 2017, como forma de comprovar que o meu agregado familiar é composto apenas por mim e pela minha filha;*
- Cartão do Cidadão da minha filha, com a informação da data de nascimento: 2017-01-04, tendo neste momento 22 meses.*

Declaro que vivo com a menor em comunhão de mesa e habitação.

O prazo de vigência do horário flexível solicitado é pelo máximo previsto, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Cabe-me referir o seguinte, em resposta ao exposto por V. Exas.:

- De acordo com o artigo 56.º n.º 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', razão pela qual solicitei, em email enviado a 25-10-2018, que o mesmo fosse:

Das 8 às 12 horas (manhã);

Das 12:30 às 17 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 3:30 horas (plataforma fixa):

Das 9:30 às 12 horas (manhã);

Das 12:30 às 13:30 (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 12 às 12:30 horas.

Este pedido encontra-se dentro das regras legais, nomeadamente:

- Artigo 56.º n.º 3 alínea a) do Código do Trabalho – 'Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário', ou seja, 3:30 horas;

- Artigo 56.º n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho – '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', ou seja, tendo em conta que em horário normal a plataforma fixa se inicie às 9:30 horas;

- Artigo 56.º n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho – 'Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas' – que solicito seja de 30 minutos, ao abrigo do parecer n.º 15/CITE/2010 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que junto em anexo, de onde se conclui que é entendido como razoável a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares possa ser 30 minutos, com a finalidade essencial de poder conciliar melhor e mais efetivamente a atividade profissional com a vida familiar.

Sendo este o horário que mais se adequa ao objetivo de conciliar melhor e mais efetivamente a atividade profissional com a vida familiar, venho uma vez mais solicitar o exercício de trabalho em regime de flexibilidade de horário, de acordo com as plataformas acima solicitadas, e com

início a 1 de dezembro de 2018.

Com os meus melhores cumprimentos,

[...]».

1.6. A 13-11-2018, a entidade empregadora responde à trabalhadora:

«Exma. Sra. [...],

No seguimento do seu email de 8 de novembro de 2018, o qual mereceu a nossa melhor atenção, informamos o seguinte:

- Tomámos boa nota dos documentos e informações remetidos, a fim de demonstrar os requisitos de que depende, nos termos da lei, a integração em horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares (artigo 56.º do Código do Trabalho);

- Assim sendo, e como referido, assiste-lhe o direito a um horário flexível, cuja elaboração, no entanto, compete à [...] enquanto empregador, nos termos das regras previstas no n.º 3 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho;

Ora, a definição do seu horário flexível, de acordo com as referidas regras, já foi efetuada e transmitida na comunicação da [...] de 7 de novembro de 2018, não havendo razões para a sua alteração.

- Relativamente às plataformas flexíveis de entrada e saída, a lei prescreve que as mesmas devem ter uma duração não inferior a 1/3 do período normal de trabalho diário e que, excecionalmente, podem ser reduzidas para conter o horário flexível dentro do período do funcionamento do estabelecimento onde o trabalhador presta a sua atividade;

Ora, a [...], não só não precisa de encurtar esses períodos, como até os alargou do mínimo de 2:20 para 2:30 horas.

Caberá agora a V. Exa. gerir a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, escolhendo as horas de entrada e de saída diárias dentro dos períodos flexíveis de entrada e saída que ficaram definidos pela [...].

- Relativamente ao intervalo de descanso, e em obediência ao disposto no n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, a [...] fixou o mesmo em uma hora;

Diversamente da situação retratada no parecer da CITE, que amavelmente nos remeteu, a [...] não vê necessidade ou conveniência em interferir com o referido intervalo mínimo previsto na lei.

Em face do exposto, e em síntese, a [...] – a fim de lhe proporcionar condições que favoreçam a conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal – aceita a sua pretensão de integração em horário flexível, o qual, em obediência à lei, já foi elaborada por esta [...] e oportunamente comunicado, o qual se iniciará a 1 de dezembro do corrente ano.

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que V. Exa. entenda por necessário ou conveniente,

Com os nossos melhores cumprimentos,

[...]».

1.7. A 15-11-2018, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora:

«Exmos. Srs.,

Venho, por este meio, apresentar a minha apreciação no âmbito no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, à vossa recusa em reduzir o intervalo de descanso para 30 minutos.

De facto, ao abrigo do parecer n.º 15/CITE/2017, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, enviado anteriormente, conclui-se que é entendido como razoável a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares possa ser 30 minutos, com a finalidade essencial de poder conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

Solicito também que o intervalo de descanso se possa efetuar entre as 12 e as 12:30, já que o refeitório funciona a partir das 12 horas e é neste intervalo que se verifica menor afluência de trabalhadores.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

1.8. A 19-11-2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora:

«Exma. Senhora Dra. [...],

O n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ao abrigo do qual refere estar a pronunciar-se, prevê a possibilidade ed apreciação, por parte do trabalhador, da intenção de recusa de autorização de atribuição de horário flexível por parte da entidade empregadora.

A resposta que a [...] lhe remeteu face ao seu pedido foi positiva, pelo que a sua alegação não tem enquadramento.

Relembramos que cabe ao empregador definir os termos da plataforma de horário fixo e flexível aplicável e não ao trabalhador. Foi isso que a [...] fez devidamente fundamentada nas normais legais aplicáveis.

Nesse sentido, nada mais temos a acrescentar ao anteriormente comunicado.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

1.9. A 26-11-2018, a trabalhadora envia à CITE email com o seguinte teor:

«Exmos. Srs.,

Eu, [...], trabalhadora na [...], venho por este meio solicitar confirmação da submissão do processo do pedido de horário flexível, no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho, à apreciação da CITE, uma vez que apresentei a minha apreciação, no âmbito do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, face à recusa desta em reduzir o intervalo de descanso par a30 minutos, no passado dia 15 de novembro de 2018 (anexo 6); e que a entidade empregadora respondeu à mesma no dia 19 de novembro (anexo 7).

Envio, em anexo, a troca de emails efetuada com o departamento de recursos humanos.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

1.10. A 05-12-2018, a CITE responde à trabalhadora:

«Exma. Senhora

D. [...],

Na sequência do pedido de informação de V. Exa., relativo ao pedido de parecer sobre flexibilidade de horário, comunico que o mesmo não deu entrada nos serviços desta Comissão até à presente data.

Anexa-se declaração em conformidade.

Com os meus melhores cumprimentos,

[...]».

1.11. A 05-12-2018, a trabalhadora responde à entidade empregadora:

«Exmos. Srs.,

Como deve ser do vosso conhecimento, sempre que exista intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve solicitar a emissão de parecer prévio à CITE.

Tendo conhecimento que, findo o prazo legal, a mesma não deu entrada nos serviços da CITE, venho por este meio perguntar se ainda pretendem submeter o processo à apreciação da CITE.

Com os melhores cumprimentos,

[...].»

1.12. A 07-12-2018, a entidade empregadora responde à trabalhadora:

«Exma. Senhora Dra. [...]:

Reiterando o que lhe foi dito no último email, não existe qualquer intenção de recusa de atribuição de horário flexível, como bem sabe. A prova evidente disso é que o horário flexível lhe foi atribuído e devidamente comunicado. Assim, não faz qualquer sentido recorrer à CITE porque, repete-se, não houve recusa da parte da

No que toca, contudo, à definição das plataformas obrigatórias e flexíveis, no âmbito do horário flexível que foi atribuído, é a mesma da competência da entidade empregadora, e não do trabalhador.

Com os melhores cumprimentos,

[...].»

1.13. A 07-12-2018, a trabalhadora envia email com o seguinte teor à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT):

«Assunto: Reclamação – Não submissão de processo à apreciação da CITE por parte da [...]

Elementos do Empregador/Reclamado:

Nome: [...]

NIPC: [...]

Atividade: [...]

Morada: [...]

Código Postal: [...]

Telefone: [...]

Fax: 21 [...]

Elementos do Queixoso/Reclamante:

Nome: [...]

Morada: [...]

Código Postal: [...]

Telemóvel: [...]

Email: [...]

Situação: Trabalhadora

Descrição dos factos:

Eu, [...], trabalhadora na [...], solicitei à entidade empregadora horário flexível, no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho, tendo apresentado a minha apreciação, no âmbito do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, face à recusa desta em reduzir o intervalo de descanso para 30 minutos no passado dia 15 de novembro de 2018.

Findo o prazo legal, confirmei que o processo não foi submetido à apreciação da CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, conforme Declaração em conformidade anexa, emitida por estes serviços.

Estou disponível para qualquer esclarecimento adicional necessário.

Permito que o meu nome e os factos expostos sejam revelados ao meu empregador.

Com os meus melhores cumprimentos,

[...]».

1.14. A 24-01-2019, a trabalhadora envia novo email à ACT com o seguinte teor:

«Assunto: Reclamação – Não submissão de processo à apreciação da CITE por parte da [...]

Exmos. Srs.,

Gostaria de saber qual o ponto de situação relativamente a este processo.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

Reproduzindo, em seguida, o conteúdo do email transcrito no ponto anterior.

1.15. A 18-02-2019, a trabalhadora reencaminha para o Sindicato [...] a troca de emails com a ACT reproduzida nos pontos 1.13 e 1.14.

1.16. A 16-06-2019, a [...] remete ao Sindicato [...] ofício com o seguinte teor:

«Ofício de 28 de maio de 2019

Reclamação – Não submissão de processo à apreciação da CITE por parte da [...]

[...]

Tendo presente a solicitação efetuada no ofício suprarreferido, informa-se V. Exa. do seguinte:

As entidades reguladoras, na definição estabelecida pela Lei 67/2013, de 26 de agosto, são pessoas coletivas de direito público, com a natureza de entidades administrativas independentes, entidades públicas criadas pelos órgãos e soberania competentes para a prossecução de fins de que o Estado português está constitucionalmente incumbido e fazem parte da administração pública em sentido orgânico ou subjetivo.

A ... [...] é a ... responsável pela[...]. É, nos termos do diploma acima citado e dos seus estatutos, uma pessoa coletiva ..., com natureza de entidade administrativa independente, dotada de autonomia administrativa, financeira e de gestão e de património próprio.

Logo, tendo em atenção o que antecede e o facto de as competências destes serviços abrangerem apenas as matérias referentes à ..., não têm estes serviços competência para proceder à análise da situação denunciada.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

1.17. A 12 de julho de 2019, a trabalhadora envia à CITE uma queixa com o seguinte teor:

«Exmos. Srs.,

Venho por este meio expor o seguinte:

1. A 21 de setembro de 2018 solicitei pedido de autorização de alteração de horário, a jornada contínua de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A 10 de outubro voltei a solicitar uma resposta ao meu pedido, que nunca me foi dada até ao momento (anexos).

2. Face à falta do pedido acima referido, a 18 de outubro de 2018 solicitei à entidade empregadora o horário flexível de trabalhador com filho menor de 12 anos, nos termos do artigo 56.º do código do Trabalho e demais normas regulamentares aplicáveis. Neste pedido, solicitei a redução de hora de almoço de uma hora para 30 minutos.

Houve uma série de troca de emails, que envio em anexo, e uma proposta de horário feita pela entidade empregadora (anexo) onde, além de me ter sido recusada a redução da hora de almoço para 30 minutos, foi-me retirada a flexibilidade de horário que tinha, (uma hora, entre as 12:30 e as 14:30 – sendo que, se fosse além dessa hora, poderia repor esse tempo de forma que, a cada semana, sejam cumpridas as 35 horas de trabalho efetivo).

Ora, não me parece muito lógico solicitar horário flexível e ser-me retirada a flexibilidade que tinha no período de almoço.

3. Findos os prazos legais, confirmei junto da CITE que a minha entidade empregadora não solicitou a emissão de parecer prévio face à recusa desta em reduzir o intervalo de descanso

para 30 minutos (anexo). Assim, a CITE emitiu, a 5 de dezembro de 2018, a Declaração em conformidade a se remetida à ACT (anexo).

- 4. A 7 de dezembro de 2018 fiz reclamação à [...] com a respetiva Declaração em conformidade emitida pela CITE, conforme anexo.*
- 5. Face à falta de resposta por parte da [...], cinco meses depois solicitei a intervenção do meu sindicato junto da ACT, no sentido de saber afinal o que se passava com a minha reclamação. A ACT respondeu ao Sindicato a 28 de maio, carta que envio em anexo.*
- 6. Venho então solicitar emissão de parecer, por parte da CITE, relativamente ao exposto, e para tal envio em anexo a Declaração de Autorização necessária para o efeito [...].»*

1.18. A 06-08-2018, a CITE envia à entidade empregadora ofício com o seguinte teor:

«ASSUNTO: Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível realizado por Trabalhadora com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no n.º 1 do Artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor público e no setor cooperativo (art.º 2.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições, esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no emprego, no trabalho e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (alíneas e) e f) do artigo 3.º do DL n.º 76/2012, de 26 de março).

Em ordem a promover a instrução do presente processo no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à parte denunciada, informamos que foi recebida, por esta Comissão, uma queixa apresentada pela trabalhadora [...], nos termos que se seguem:

'Exmos. Srs.,

Venho por este meio expor o seguinte:

7. A 21 de setembro de 2018 solicitei pedido de autorização de alteração de horário, a jornada continua de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A 10 de outubro voltei a solicitar uma resposta ao meu pedido, que nunca me foi dada até ao momento (anexos).

8. Face à falta do pedido acima referido, a 18 de outubro de 2018 solicitei à entidade empregadora o horário flexível de trabalhador com filho menor de 12 anos, nos termos do artigo 56.º do código do Trabalho e demais normas regulamentares aplicáveis. Neste pedido, solicitei a redução de hora de almoço de uma hora para 30 minutos.

Houve uma série de troca de emails, que envio em anexo, e uma proposta de horário feita pela entidade empregadora (anexo) onde, além de me ter sido recusada a redução da hora de almoço para 30 minutos, foi-me retirada a flexibilidade de horário que tinha, (uma hora, entre as 12:30 e as 14:30 – sendo que, se fosse além dessa hora, poderia repor esse tempo de forma que, a cada semana, sejam cumpridas as 35 horas de trabalho efetivo).

Ora, não me parece muito lógico solicitar horário flexível e ser-me retirada a flexibilidade que tinha no período de almoço.

9. Findos os prazos legais, confirmei junto da CITE que a minha entidade empregadora não solicitou a emissão de parecer prévio face à recusa desta em reduzir o intervalo de descanso para 30 minutos (anexo). Assim, a CITE emitiu, a 5 de dezembro de 2018, a Declaração em conformidade a se remetida à [...] (anexo).

10. A 7 de dezembro de 2018 fiz reclamação à [...] com a respetiva Declaração em conformidade emitida pela CITE, conforme anexo.

11. Face à falta de resposta por parte da [...], cinco meses depois solicitei a intervenção do meu sindicato junto da ACT, no sentido de saber afinal o que se passava com a minha reclamação. A ACT respondeu ao Sindicato a 28 de maio, carta que envio em anexo.

12. Venho então solicitar emissão de parecer, por parte da CITE, relativamente ao exposto, e para tal envio em anexo a Declaração de Autorização necessária para o efeito [...].

No presente processo, reclama a trabalhadora pela atribuição de um horário de trabalho que seja elaborado tendo em consideração os períodos por si indicados para início e termo do trabalho normal diário no pedido de horário flexível apresentado em 18 de outubro de 2018, situação que alegadamente nunca se veio a verificar, o que objetivamente constitui uma recusa do pedido de horário flexível em causa.

Face ao que antecede, solicita-se a V. Exas. que se pronunciem sobre o teor da presente queixa **no prazo de 10 dias úteis** a contar do dia seguinte ao da receção da presente notificação, podendo – para o efeito – juntar a documentação que se mostre pertinente ao cabal esclarecimento da matéria objeto do presente processo.

Com os melhores cumprimentos,

[...].»

1.18. A 22-08-2019, a entidade empregadora responde à CITE:

«Exma. Senhora Presidente da CITE,

Apresentando antecipadamente os nossos cumprimentos a V. Exa., vem a [...] responder ao ofício da CITE referente ao processo instaurado por essa Comissão no seguimento de queixa apresentada pela nossa colaboradora [...].

Enquadramento geral da [...]

A [...] é uma pessoa coletiva de direito público, com natureza de entidade administrativa independente, dotada de autonomia administrativa, financeira e de gestão, e bem assim de património próprio. A [...] tem por missão assegurar o regular funcionamento do setor [...] em Portugal contribuindo, assim, para a garantia da proteção dos [...].

A [...] também está comprometida em promover políticas e condutas ao nível de gestão dos seus recursos humanos que, para além do estrito respeito pelas normas legais e convencionais aplicáveis, procurem a promoção humana, profissional e social dos mesmos, bem como proporcionar boas condições de trabalho, como poderá ser comprovado, do ponto de vista físico e moral.

Ademais, a [...] está empenhada na adequação das condições de prestação de trabalho às necessidades pessoais dos seus colaboradores, com vista a uma melhor conciliação dos compromissos profissionais dos mesmos com os seus deveres pessoais, familiares e sociais e, por essa via, obter um melhor equilíbrio e justa composição entre a vida profissional e a vida pessoal dos colaboradores.

A [...] for percursora e vem adotando, já há algum tempo, mecanismos de flexibilização da prestação profissional, designadamente através do regime de horários flexíveis.

A [...] aposta também em políticas ativas de fomento de igualdade de oportunidades e de tratamento, quer por ocasião do recrutamento dos seus colaboradores, quer ao longo da vigência das relações profissionais com os mesmos.

Importa referir que os dados referentes ao quadro de pessoal efetivo atestam existir uma percentagem maior de trabalhadores do sexo feminino, em função da demonstração da sua adequação aos postos de trabalho providos.

[...] – Enquadramento geral da ...

A nossa colaboradora [...] apresenta já um longo histórico de reivindicações de diversa ordem, às quais a [...] tem procurado responder e acomodar dentro do quadro normativo aplicável e atentas as necessidades imperiosas de funcionamento desta

A [...] estava em crer que todas as questões pendentes com [...] se encontravam sanadas e devidamente esclarecidas, mas, face ao vosso douto ofício em referência, constata-se que assim

não sucede, pelo que se tentará sintetizar a posição desta ..., e, caso se mostre necessário, promover ulteriores diligências com o intuito de, se possível, resolver em definitivo as situações controvertidas.

Processo n.º 3080/QX/2019 – Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível

A [...] compreende e respeita a necessidade de [...] ser enquadrada num regime de horário flexível atentas as comprovadas circunstâncias familiares apresentadas pela mesma.

Todavia, este regime tem um desenho normativo claro, que a [...] observou e do qual não está disponível para abdicar, por razões de equidade e justiça relativa.

De facto, como já foi transmitido por várias vezes à nossa colaboradora, assiste-lhe o direito a um horário flexível, cuja definição – no entanto – compete à [...] enquanto empregador, nos termos das regras previstas no n.º 3 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ora, essa definição de horário já foi efetuada e transmitida nos seguintes termos:

Plataforma flexível de entrada: entre as 8 e as 10:30 horas;

Primeira plataforma fixa: entre as 10:30 e as 12:45 horas;

Almoço: entre as 12:45 e as 13:45;

Segunda plataforma fixa: entre as 13:45 e as 15 horas;

Plataforma flexível de saída: entre as 15 e as 17:30 horas;

Descanso semanal obrigatório: domingos;

Descanso semanal complementar: sábados;

Início de vigência: 1 de dezembro de 2018.

Como se constata, a [...] garante, em estrita obediência à lei:

- Um período total de plataforma fixa de 3:30 horas (50% do PNT diário de 7 horas);*
- Plataformas flexíveis (não sobrepostas com as plataformas fixas) de duração igual ou superior a 2:20 horas (1/3 do PNT diário de 7 horas);*
- Um intervalo de descanso de duração igual ou superior a uma hora e igual ou inferior a duas horas.*

Tendo sido aceite e definido o pretendido horário flexível, caberá agora à nossa colaboradora gerir a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, escolhendo as horas de entrada e de saída diárias que mais lhe convém.

[...]

Ficando ao dispor para esclarecimentos adicionais,

Apresento os meus melhores cumprimentos,

[...]».

1.19. A 30-09-2019, esta Comissão notificou a trabalhadora da resposta da entidade empregadora nos seguintes termos:

«Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível realizado por trabalhadora com responsabilidade familiares

Bom dia,

Prezada Sra. Dra. [...],

Serve, o presente, para lhe dar conhecimento do teor da resposta da entidade empregadora sobre o assunto objeto da presente queixa, a fim de se poder pronunciar (deverá fazê-lo através do seguinte email geral@cite.pt):

‘A [...] compreende e respeita a necessidade de [...] ser enquadrada num regime de horário flexível atentas as comprovadas circunstâncias familiares apresentadas pela mesma.

Todavia, este regime tem um desenho normativo claro, que a [...] observou e do qual não está disponível para abdicar, por razões de equidade e justiça relativa.

De facto, como já foi transmitido por várias vezes à nossa colaboradora, assiste-lhe o direito a um horário flexível, cuja definição – no entanto – compete à [...] enquanto empregador, nos termos das regras previstas no n.º 3 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ora, essa definição de horário já foi efetuada e transmitida nos seguintes termos:

Plataforma flexível de entrada: entre as 8 e as 10:30 horas;

Primeira plataforma fixa: entre as 10:30 e as 12:45 horas;

Almoço: entre as 12:45 e as 13:45;

Segunda plataforma fixa: entre as 13:45 e as 15 horas;

Plataforma flexível de saída: entre as 15 e as 17:30 horas;

Descanso semanal obrigatório: domingos;

Descanso semanal complementar: sábados;

Início de vigência: 1 de dezembro de 2018.

Como se constata, a [...] garante, em estrita obediência à lei:

- Um período total de plataforma fixa de 3:30 horas (50% do PNT diário de 7 horas);*
- Plataformas flexíveis (não sobrepostas com as plataformas fixas) de duração igual ou superior a 2:20 horas (1/3 do PNT diário de 7 horas);*
- Um intervalo de descanso de duração igual ou superior a uma hora e igual ou inferior a duas horas.*

Tendo sido aceite e definido o pretendido horário flexível, caberá agora à nossa colaboradora gerir a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, escolhendo as horas de entrada e de saída diárias que mais lhe convém'.

Com os melhores cumprimentos,

[...]».

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia e, 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 seus objetivos.

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma*

partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.6. 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.

2.7 O ordenamento jurídico português consagra as orientações, do direito internacional e do direito europeu acima referidas 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.*

2.8. O artigo 13.º da aludida lei fundamental consagra como primordial o princípio da igualdade, estabelecendo-o como pilar estruturante do Estado de Direito democrático que determina o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferente do que é diferente, rejeitando o livre arbítrio e a discriminação.

2.9. O n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra que todos os trabalhadores têm direito “(...) à *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*” E os números 1 e 2 do artigo

68.º do mesmo diploma reforçam a importância da parentalidade ao estabelecer 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 que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.10. No âmbito da legislação ordinária, a matéria dedicada à parentalidade, é tratada pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Ora, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do CT 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.

2.11. Assim, o/a trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º deverá formular o pedido por escrito à entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como 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 CT.

2.12. A entidade empregadora apenas poderá 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, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.13. Dispõe o n.º 3 do mesmo artigo 57.º 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. A inobservância do prazo indicado, culmina na aceitação do pedido do/a trabalhador/a, nos precisos termos em que foi formulado, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Sempre que a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.15. 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.

2.16. 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».

2.17. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre

que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário** flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.19. É doutrina dominante desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.20. A orientação que tem vindo a ser seguida pela CITE, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, à qual compete determinar o horário 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.

2.21. 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'. 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. artigos 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos'.

2.22. Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho deve ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, com tal, é com tal desiderato que tem se ser interpretado e aplicado.

2.23. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cf. n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º, ambos do CT.

2.24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, deve a entidade desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem os desígnios relativos à conciliação entre trabalho e família, garantindo o princípio da igualdade dos/as trabalhadores/as tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.25. É neste sentido que 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 trabalhadores e trabalhadoras praticarem um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigatoriedade 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, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, a trabalhadora requereu à entidade empregadora a concessão do regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 8 e as 12 horas, e entre a 12:30 e as 17 horas, com um período de descanso das 12 às 12:30. Para tanto, alegou que tem uma filha menor, com 22 meses de idade, e que a mesma se encontra à sua guarda, vivendo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Não consta que o processo tenha sido enviado à CITE pela entidade empregadora, conforme previsto no n.º 5 do já citado artigo 57.º do CT.

2.29. Em sede de resposta à notificação da CITE para exercício do direito ao contraditório relativo à exposição apresentada pela trabalhadora, a entidade empregadora veio juntar horário estipulado pela ... e justificar o motivo pelo qual não remeteu o pedido de parecer prévio a esta Comissão, invocando ter concedido o horário flexível à trabalhadora e ter aceite o pedido.

2.30. Ora, da análise ao pedido formulado pela trabalhadora e ao documento do qual consta o horário concedido pela entidade empregadora, afigura-se que a resposta do empregador não permite à trabalhadora ver satisfeita a sua pretensão de ver reduzida a sua hora de almoço para metade do tempo, ou seja, 30 minutos, das 12 às 12:30, de forma a melhor conciliar a sua vida profissional, pessoal e familiar.

2.31. A este propósito, refira-se o parecer n.º 15/CITE/2010, em que esta Comissão se pronunciou sobre a duração do período para intervalo de descanso no horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Conclui o mesmo que «A CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, [...] possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar».

2.32. Assim sendo, o que se encontra em avaliação é a existência de preterição da obrigação legal por parte da entidade empregadora, tal como prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho que, como já referido, preconiza que a entidade empregadora proceda ao envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/a da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

2.33. Tal como expendido, o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou quando haja impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável. Contudo, uma vez apresentado 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», permanecendo a mesma como

«intenção» quando o empregador manifesta o propósito de recusar o horário que lhe foi solicitado.

2.34. Dúvidas não subsistem de que a comunicação da entidade empregadora, de 07.11.2018 à trabalhadora, corresponde a uma recusa do que lhe foi solicitado, pelo que, sob pena de esvaziamento do conteúdo da norma, haveria sempre lugar ao envio do processo à CITE, para apreciação, em obediência ao prazo legal ínsito no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que estabelece que, *«nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador»*.

2.35. Trata-se, inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para apreciação da intenção de recusa pelo/a trabalhador/a, o empregador (mantendo a intenção de recusar o pedido, nos moldes em que foi formulado o pedido inicial) deve, nos cinco dias subsequentes, remeter o pedido de parecer prévio à CITE, evitando a cominação legal prevista no já citado n.º 8 do artigo 57.º do CT, que, como referido, determina a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

2.36. No caso em apreço, o pedido de parecer prévio não foi solicitado à CITE, o que colocou em causa a garantia de análise que o legislador pretendeu instituir.

2.37. Tal facto, além de configurar uma contraordenação grave, de acordo com o artigo 57.º n.º 10 do Código do Trabalho, determina a aceitação do pedido da trabalhadora, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível nos precisos termos em que foi formulado pela requerente, de acordo com o preconizado pela alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Recomendar à entidade empregadora que cumpra o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e, por consequência, organize o horário de trabalho da trabalhadora ... nos precisos termos em que a mesma o solicitou.

3.2. Solicitar à entidade empregadora que informe esta Comissão, no prazo máximo de cinco dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente nos precisos termos em que o mesmo foi solicitado.

3.3. Remeter o presente parecer à **Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)**, 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 6 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.