

## PARECER N.º 55/CITE/2020

**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 5041-QX/2019**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 27.11.2019, por correio eletrónico, exposição do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal, em representação da trabalhadora ..., 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 lhes 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.

**1.2.** No pedido de flexibilidade de horário para acompanhamento dos filhos menores com 13, 11 e 6 anos de idade, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou que lhe fosse atribuído horário flexível, que lhe permita sair até às 17h30 ou até às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática de trabalho aos sábados e domingos.

**1.3.** Na sequência do pedido, a entidade empregadora, através de carta datada de 17.10.2019, comunicou à requerente a resposta que, seguidamente, se transcreve:

*“(...) Acusamos a receção da vossa missiva, rececionada nos nossos serviços a 15.10.2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Com respeito ao solicitado, informamos que o mesmo é aceite, contudo, não nos termos por si preconizados, os quais não tem sustentação legal, isto porque, o regime*

*de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Nessa conformidade, informamos que o período obrigatório em que terá de se apresentar na loja, de Segunda-Feira a Domingo, é das 16h00 às 20h00, tendo direito a um intervalo de descanso de 2 horas.*

*Mais informamos que, o período de entrada e de saída situar-se-á entre as 10h00 e as 11h00 e entre as 20h00 e as 21h00, respetivamente, podendo V. Exa. optar consoante as suas necessidades familiares, tendo, porém, sempre em consideração o limite de 8 horas diárias e o respeito pelo intervalo único de descanso supra indicado.*

*Solicitamos que nos informe, dentro dos limites supra indicados, a hora em que pretende entrar e sair, para que lhe seja atribuído o seu novo horário. (...)"*

**1.4.** No seguimento da comunicação da entidade empregadora, acima reproduzida, a trabalhadora apresentou, por documento datado de 21.10.2019, a sua apreciação do seguinte teor:

*"Acuso a receção da vossa missiva datada de 17 de outubro de 2019, por mim recebida no dia 21 de outubro de 2019.*

*Na vossa missiva, dizem V. Exas. ter aceite meu pedido.*

*Todavia, o horário de funcionamento do ATL/Escola que a minha filha frequenta é das 7h30 as 19h00, solicito que V. Exas. me expliquem, com o horário que me apresentam, (obrigatoriedade de presença na loja de segunda feira a domingo das 16:00h as 20:00h) como é que conseguirei cumprir com as minhas 8h de trabalho diário e em simultâneo conseguir estar na creche para ir buscar a minha filha até às 19h00, e cumprir com as minhas obrigações familiares e dever de cuidado para com os meus filhos.*

*Em relação à minha solicitação a que os dias de descanso passem a ser fixos aos sábados e domingos, são uma natural consequência do pedido de flexibilidade de horário em função da ATL/Escola estar encerrada nesses dias.*

*Pelo exposto, considero que em bom rigor, V. Exas. recusaram o meu pedido, pelo que solicito, caso mantenham a vossa posição que seja dado cumprimento ao disposto no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho. (...)"*

**1.5.** Na sequência da apresentação do pedido de esclarecimento da trabalhadora, a entidade empregadora, por carta datada de 25.10.2019,

dirigiu-se, novamente, à requerente, nos termos e com os fundamentos que se passam a transcrever:

*“(...) Acusamos a receção da vossa carta, datada de 22.10.2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Conforme foi oportunamente indicado na nossa carta datada de 17.10.2019, o pedido de flexibilidade por si apresentado foi deferido, tendo a ... cumprido na íntegra com as requisitos legais previstos no artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho, indicando-lhe o período de presença obrigatória, o período para intervalo de descanso e os períodos para início e termo do trabalho normal diário (período obrigatório de Segunda-Feira a Domingo, das 16h00 às 20h00, com um intervalo de descanso de 2 horas, razão pela qual não foi o seu processo enviado para apreciação na CITE.*

*Desta forma, reiteramos o que foi referido nessa mesma carta, sendo que, para podermos encerrar este assunto, bastará que V. Exa., de cumprimento ao disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, ou seja, que dentro dos limites já apresentados (o período de entrada e de saída situar-se-á entre as 10h00 e as 11h00 e entre as 20h00 e as 21h00, respetivamente), nos indique a hora de início e termo do período normal de trabalho, o que não faz nesta sua carta.*

*Até o fazer, não será possível atribuir-lhe um horário flexível, pelo que terá de se manter com o seu horário antigo.*

*Com respeito aos dias de descanso fixo que solicita, conforme referimos antes, tal não é possível nem legalmente exigível, pelo que não poderemos satisfazer a sua pretensão. Por outro lado, informamos que foi designado este período de presença obrigatória, tendo em consideração o facto de não lhe ser atribuído um horário de fecho (uma vez que a loja encerra às 00h45) e, por outro lado, ser necessária a sua presença nesse período para assegurar a correta laboração da loja num período em que existe um maior fluxo de clientes.*

*No entanto, a Direção de Operações continua a tentar encontrar uma forma de adequar o horário às suas pretensões, sem, no entanto, conseguir prever quando o poderá fazer. (...)”*

**1.6.** A requerente dirigiu-se a esta Comissão, para atendimento presencial, pedindo esclarecimentos sobre o regime de horário flexível e, tendo presente que trabalha em regime de turnos rotativos, todos os dias da semana, úteis e não úteis, sobre se o pedido realizado ao abrigo do disposto no art.º 56.º, do

Código do Trabalho, poderia, também, abranger os dias não úteis, ao que lhe foi respondido afirmativamente.

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 subseqüentes 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.”.

**1.7.** Com base na resposta da CITE, a Requerente, dirigiu-se novamente ao Sindicato que a representa, tendo aquele, remetido, uma exposição nos seguintes termos:

*“(…) O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, acompanha com muita frequência trabalhadores, no âmbito de pedidos de flexibilidade de horário de trabalho, naturalmente, muito por conta dos horários desregulados que se praticam no sector do comércio e serviços, e em particular, no caso específico das grandes superfícies.*

*De há bastante tempo a esta parte, que temos vindo a sentir por parte das empresas, uma grande resistência no que toca a aceder aos pedidos dos trabalhadores, que por muito que façam prova da necessidade que têm em compatibilizar a vida profissional com a vida familiar, por terem nos seus agregados familiares, crianças menores de 12 anos, juntando para o efeito desde declarações das escolas/creches, atas do tribunal com a indicação da regulação do poder paternal, declarações das empresas do outro progenitor em como estes não têm horário compatível com o das crianças, bem como o atestado da junta de freguesia com a composição do agregado familiar.*

*Decorrente desta realidade o presente ofício tem por objetivo, denunciar as várias situações que têm ocorrido em várias empresas, na sua maioria do sector dos super e hipermercados, com particular relevância na empresa ...*

*Com efeito, e precisamente desde março de 2018, esta empresa optou por, nas respostas aos pedidos de horário flexível feitos pelos trabalhadores, fazer tábua rasa dos pedidos, ignorando as necessidades prementes destes, cuja pretensão é continuar a zelar pela manutenção do seus postos de trabalho conciliando esse direito fundamental que é o direito ao trabalho com outro direito fundamental é constitucionalmente protegido que é o direito à família que também se concretiza no exercício do direito à Paternidade e Maternidade.*

*Em relação ao caso em apreço, e mantendo a empresa a mesma estratégia, respondeu ao pedido da trabalhadora dizendo que aceita a prática de um horário flexível, mas no horário que indicam que deverá ser praticado pela trabalhadora, em nada se coaduna com o pedido inicial desta, pretendendo com isto, considerar que deixam de estar obrigados a solicitar parecer aos vossos serviços.*

*Naturalmente, e porque não dão cumprimento ao previsto na Lei Laboral, ultrapassados os prazos legais, a trabalhadora começou a praticar o horário solicitado.*

*A empresa, para além de estar a agir à margem da Lei, tem vindo a impedir a trabalhadora de se apresentar no local de trabalho, situação esta que se tem verificado desde o dia 18 de novembro, o que teve como consequência a necessidade da trabalhadora chamar as autoridades policiais para comprovar que a empresa não a deixa entrar na loja.*

*Ainda assim, a trabalhadora tem-se apresentado todos os dias no seu local de trabalho e consecutivamente tem sido alvo de tortura psicológica, que se revela no facto de não a deixa trabalhar, e por outro incentivam a trabalhadora a recuar na sua posição dizendo que o Sindicato o que quer é arranjar problemas com a empresa, chegando a impedir que trabalhe no primeiro período normal de trabalho diário.*

*E, demonstrando total desrespeito para trabalhadora exigiram que aquela assinasse uma comunicação na qual consta que o tempo em que se encontra na loja que não coincida como horário que querem que pratique, não será considerado, assim como a falta de comparência na loja dentro do horário que lhe foi comunicado, irá ser descontado, ameaçando ainda com consequências legais.*

*Estamos perante uma trabalhadora, que desempenha o papel de mãe e pai, com 3 crianças de, 13, 11 e 6 anos de idade, a quem deve a obrigação de cuidado, de acompanhar a nível escolar, de garantir os cuidados básicos, zelar pela saúde das mesmas, do bem-estar a nível geral, da proteção e segurança daquelas.*

*O ..., na qualidade de entidade patronal está a empurrar esta mulher/mãe/trabalhadora para o caminho da negligência e da falta de condições financeiras, tentando fragilizá-la no que se refere à luta por um horário flexível, com as ameaças de desconto na retribuição, sabendo de antemão, que o bem-estar dos seus filhos, depende única e exclusivamente do seu salário.*

*Conduta esta que não se compreende quando existem outros trabalhadores a quem a empresa acedeu a pedidos desta natureza, o que revela comportamento discriminatório para com esta trabalhadora em particular, mas que também se verifica com outros trabalhadores.*

**1.8.** Em 12.12.2019, 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.

**1.9.** 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.

**1.10.** Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora em 27.12.2019, por correio registado, informar apresentar a resposta que, seguidamente, se reproduz:

*"(...) No seguimento do solicitado, somos a informar o seguinte:*

*1. Com respeito ao solicitado, confirmamos o pedido de autorização para a prestação de trabalho em horário flexível por parte da trabalhadora em questão - cfr. documento que se junta para todos os devidos efeitos legais como Doc. 1.*

*2. Mais se informa, que o pedido em questão foi aceite, - cfr. documentos que se juntam para todos os devidos efeitos legais como Doc.2.*



3. *Conforme dispõe o artigo 56, n.º 3, alínea a).º do Código do Trabalho, a trabalhadora foi informada de qual o período obrigatório em que teria de se apresentar na loja (das 16:00 às 20:00).*
4. *Nos termos da alínea c) do mesmo artigo foi ainda estabelecido qual o intervalo de descanso (2 horas).*
5. *E por fim, ao abrigo da alínea b) foi indicado o período de entrada e saída (entre as 10:00 e as 11:00 e as 20:00 e as 21:00), para a trabalhadora escolher consoante as suas necessidades familiares.*
6. *De referir que foi designado este período de presença obrigatória, tendo em consideração o facto de não ser atribuído um horário de fecho (uma vez que a loja encerra após as 24h00) e, por outro lado, ser necessária a presença da trabalhadora nesse período para assegurar a correta laboração da loja, num período em que existe um maior fluxo de clientes.*
7. *Com efeito, a Loja em questão tem um horário alargado, atingindo o seu expoente máximo de vendas e de fluxo de clientes após as 17:30, motivo pelo qual foi indicado um período de saída das 20:00 as 21:00.*
8. *Acresce ainda o quadro de pessoal reduzido e os restantes pedidos de flexibilidade atribuídos a outros trabalhadores da Loja, fatores que impõem que o pedido de flexibilidade tenha sido aceite nos termos já referidos.*
9. *Confirmamos ainda a receção da resposta da trabalhadora à atribuição da prestação de trabalho horário flexível, e o envio de resposta a mesma- cfr. documento que se junta para todos os devidos efeitos legais como Doc.3 e Doc.4.*
10. *Nessa conformidade, considera a ... que, por ter aceitado o pedido e ter dado cumprimento ao previsto na lei, nenhum fundamento tem a sua trabalhadora para apresentar queixa junto deste organismo.*
11. *Mais se informa que, a ... não apresentou qualquer pedido de parecer junto desta Entidade, porquanto o pedido da trabalhadora ter sido aceite, não existindo assim obrigatoriedade em fazê-lo.*
12. *É verdade que a trabalhadora foi informada pelos Recursos Humanos de que deveria praticar o seu horário de trabalho, uma vez que a ... aceitou o pedido feito pela trabalhadora, indicando-lhe qual o período obrigatório em que teria de se apresentar na loja, bem como o período de entrada e saída.*
13. *Nestes termos, não pode a trabalhadora fazer tábua rasa do horário que lhe foi atribuído e fixado e passar a praticar o horário que mais lhe convém, como fez e continua a fazer, até à data.*

14. E, nesse sentido, não pode a ... contabilizar como tempo de trabalho o período em que a trabalhadora se encontra na loja, mas que não integra o seu horário de trabalho, em violação dos seus deveres de assiduidade e de obediência.

15. O impedimento de prestar serviço no primeiro período prende-se com os constantes atrasos da trabalhadora, o que, atendendo à necessidade de reorganizar o trabalho em loja e os horários dos colegas, confere o direito à ... de não aceitar a prestação de trabalho, nos termos do disposto no artigo 265.º n. 4 do Código de Trabalho.

16. Por ultimo, informamos que não existe qualquer tortura psicológica nem pratica de atos que configurem situações de assédio, nos termos do disposto no artigo 25.º n.º 4 do Código do Trabalho, por parte da ... au dos seus trabalhadores, contra a trabalhadora em causa. (...)"

**1.11.** 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":

"(...) d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho (...) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

(...) f). 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 Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida 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<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.23.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade

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

**2.25.** 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 Porto (processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1), 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."

**2.27.** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - "São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando



em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

**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 lhes seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, que lhe permita sair até às 17h30 ou até às 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática de trabalho aos sábados e domingo.

**2.30.** Alegou para o efeito pretendido que tem 3(três) filhos, com 13 (treze), 11 (onze) e 6 (seis) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação a quem necessita de prestar assistência e acompanhar na sua educação e formação.

**2.31.** Fundamentou o pedido nos alegando para o efeito que é a única familiar no agregado familiar e não tem qualquer retaguarda familiar que lhe permita auxiliar no acompanhamento dos menores.

**2.32.** Em sede de contraditório, a entidade empregadora refere que o pedido da requerente é *aceite, contudo, não nos termos por si preconizados, os quais não têm sustentação legal, isto porque, o regime de flexibilidade de horário de trabalho, não atribui aos trabalhadores, o direito de escolher os dias de descanso semanais, mas, apenas somente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

**2.33.** Entende a entidade empregadora que o pedido formulado pela trabalhadora ao abrigo do direito previsto no citado regime legal, foi integralmente satisfeito e que aquele regime não permite a fixação dos descansos semanais por parte da mesma, considerando, por esse motivo, não ter havido recusa do pedido de horário flexível.

**2.34.** Conclui, pelo exposto, estar afastado o procedimento legal subsequente à recusa, previsto nos n.ºs 4 a 7, do artigo 57.º CT, nomeadamente o envio do processo à CITE, porquanto, não considera as “folgas fixas” subsumíveis na previsão legal dos artigos 56.º e 57.º, ambos do CT.

**2.35.** A trabalhadora apresentou queixa à CITE, por considerar o pedido de flexibilidade de horário que apresentou, observou todos os requisitos legais, pelo que o empregador, não tendo aceite o pedido na sua totalidade, limitando-se à aceitação parcial do mesmo, 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.

**2.36.** Posto isto, analisemos,

**2.37.** Em primeiro lugar, cumpre referir que a lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

**2.38.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida.

**2.39.** O horário de trabalho compreende a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do

descanso semanal – art.º 200.º, do Código do Trabalho -, logo o pedido de horário flexível, inevitavelmente, abrangerá as folgas semanais, sempre que, na perspetiva do/a trabalhador/a que o requer, se mostre adequado para permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, em matéria de parentalidade.

**2.40.** Analisada a participação apresentada a esta Comissão, assim como os documentos que a instruíram, 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.

**2.41.** Note-se que 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.

**2.42.** Impende sobre a entidade empregadora o dever de 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.

**2.43.** Tal dever decorre diretamente da lei, não cabendo à entidade empregadora classificar o pedido, atribuindo-lhe natureza jurídica diversa da que é pretendida pela trabalhadora requerente, designadamente, permitindo-se discordar do entendimento perfilhado no pedido no que às normas jurídicas aplicáveis diz respeito.

**2.44.** O mesmo se dirá quanto à colusão da entidade empregadora sobre a afastamento do procedimento legal subsequente à recusa, previsto nos n.ºs 4 a 7, do artigo 57.º CT, nomeadamente o envio do processo a esta Comissão.

**2.45.** Confunde-se a entidade empregadora ao concluir pela inaplicabilidade do n.º 5, do artigo 57.º já citado, decisão para a qual a lei não a habilita, relegando essa análise jurídica para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – a CITE.

**2.46.** A entidade empregadora concordará ou não com o entendimento que bem lhe aprover, todavia é à CITE que compete analisar o pedido, a intenção de recusa e apreciação, se houver, proceder ao seu enquadramento legal, aferir do cumprimento dos requisitos legais e emitir parecer favorável ou desfavorável à intenção de recusa, decisão esta com efeitos imediatos e vinculativa para a entidade empregadora.

**2.47.** Nestes termos, não é a competência da CITE que se circunscreve à análise da recusa de atribuição do horário no âmbito do enquadramento legal realizado pelo empregador, inversamente, sublinhe-se, é a entidade empregadora que fica delimitada à apreciação jurídica e ao exame da matéria de facto efetuado por esta Comissão e, que em face dessa análise, emite parecer vinculativo.

**2.48.** Por seu turno, ao empregador apenas lhe é legalmente permitido recusar o pedido com um de dois fundamentos, quando alegue e demonstre exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável.

**2.49.** Contudo, uma vez efetuado um pedido de flexibilidade de horário de trabalhador com responsabilidades familiares, carece o mesmo de uma resposta da entidade empregadora, a qual sendo negativa não se torna definitiva, motivo pelo qual o legislador a apelida de “intenção de recusa”.

**2.50.** Assim, não pode o empregador eximir-se a uma resposta, ainda que discorde da qualificação jurídica da Requerente, a qual deverá ser

fundamentada e atempada, observando os prazos prescritos na lei, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, consoante dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.

**2.51.** No caso em apreço, o processo não foi enviado a esta Comissão, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.52.** A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente de horário flexível, por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir, ou seja, a possibilidade de conciliação com a vida pessoal e familiar.

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

**2.54.** Em face da resposta da entidade empregadora, cumpre-nos, ainda, dizer que a lei apenas permite uma de duas situações, uma primeira em que se aceita o pedido, e, a segunda em que poderá manifestar a intenção de recusá-lo.

**2.55.** Ora, ou o pedido era aceite nos termos solicitados, quer isto dizer integralmente, ou, não o sendo ainda que parcialmente, teria o processo ser remetido a esta Comissão para emissão de parecer prévio nos termos do n.º 5 do art.º 57.º, do CT, o que não aconteceu.

**2.56.** De referir ainda que que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de

apoio social às necessidades das famílias, facto que esta entidade empregadora não faz.

**2.57.** Ademais, cumpre por fim referir, que se afigura a violação reiterada por parte desta entidade empregadora, das normas legais constantes dos artigos 56.º e 57.º, das alíneas a) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º todos do CT.

### **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 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 ao ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível aos trabalhadores 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, solicitando a esta entidade a realização de visita inspetiva ao local de trabalho acompanhada de representante/s desta Comissão, nos termos da alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei 76/2012 de 26 de março.

**3.4.** Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.