

PARECER N.º 164/CITE/2022

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 QX-103/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.02.2021, por correio registado da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Loja Especializada, 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.

Assim,

1.2. Por carta datada de 29.09.2020 a trabalhadora solicitou pedido de flexibilidade de horário, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: Pedido de horário flexível

Ex. mos senhores,

Eu ..., trabalhadora no ..., com a categoria profissional de Operador de Loja Especializado, funcionária com o n., tendo em conta a carta que me foi entregue pessoalmente em 10 de setembro de 2020, e considerando, a minha necessidade particular em conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, tendo em conta o disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, venho junto de Vexas, solicitar a atribuição de um horário de trabalho em regime de horário flexível e para tanto e conforme e para os efeitos do n.º1 do artigo 57.º do Código de Trabalho, informo que:

> O prazo pretendido é de 12 (doze) meses, renovável até ao limite definido na lei

> Sou trabalhadora viúva, com dois menores a cargo, ..., nascido em 16 de Abril de 2011 e ..., nascida em 27 de Fevereiro de 2015.

Declaro que, o menor ... e ..., vivem com a subscriitora, em comunhão de mesa e habitação (ver doc. 1).

Tenho atividade profissional e não me encontro abrangida pela situação de trabalho a tempo parcial, nem me encontro abrangida, nem me encontro impedida ou inibida totalmente de exercer o poder paternal.

Enquanto subscriitora, pretendo continuar a utilizar o trabalho em regime de horário de trabalho flexível, efetuando o período normal de trabalho diário numa amplitude, que deverá ter início a partir das 09h00 e terminar imperativamente até às 16h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, assim como, continuar a ter como dias de descanso complementar e obrigatório, respetivamente, o Sábado e Domingo.

Relembro que os motivos inerentes aos dois pedidos, anteriormente formulados, se mantêm inalterados, em função da razoabilidade e proporcionalidade quer do pedido quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação, mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço.

Pedidos esses e conforme vossas excelências são bem conhecedores, foram bem distintos um do outro, se bem que complementares, por força dos motivos evocados.

Apresentei assim, o primeiro pedido por escrito, juntando toda a documentação necessária em 14 de agosto de 2015, vindo o mesmo a ser deferido positivamente, através de Anexo ao Contrato de Trabalho (Doc.2), com data de efeito a partir de 14 de setembro desse ano, continuando a folgar de forma rotativa, passando a efetuar o seguinte horário de trabalho, em regime de Part-Time, nos dias úteis:

Início às 9h30 e Fim às 13h30

Ao Sábado e Domingos, passei a efetuar o seguinte horário de trabalho, respetivamente:

> Início às 14h00 e Fim às 23h30, com 90 minutos de intervalo para refeição

> Início às 11h30 e Fim às 20h30, com 60 minutos de intervalo para refeição

Posteriormente apresentei o 2º pedido, em 22 de março de 2018, em virtude do falecimento do meu marido, e por razões óbvias, vi-me na necessidade imperativa de solicitar um novo ajustamento à minha situação laboral, requerendo a possibilidade de passar a folgar em regime de folga fixa, ou seja, aos Sábados e Domingos.

A empresa respondeu com a apresentação de um Aditamento ao Contrato de Trabalho (Doc.3) no qual efetua uma cronologia dos acontecimentos à data, e considerando que o motivo invocado pela Segunda Outorgante era “delicado e melindroso”, a Primeira Outorgante “acede em conceder”.

Dessa forma e com data de efeito a partir de 09 de abril de 2018, foi alterado o meu Período de Descanso, passando ao regime de folga fixa, folgando sempre ao Sábado e Domingo, sendo ainda alterado, o Período Normal de Trabalho(PNT), uma vez que passei a efetuar o seguinte horário de trabalho, em regime de Part-Time, nos dias úteis:

Início às 9h30 e Fim às 14h30

Assim sendo, foi com alguma surpresa e inquietação, que recebi uma comunicação verbal de uma funcionária do Recursos Humanos, complementada com a carta que me entregaram no passado dia 11 de setembro de 2020, a informar que a partir de 01 de outubro de 2020, eu teria que retomar os

horários que anteriormente realizava, assim como o regime de folgas, à data de setembro de 2015, ou seja:

- > Segunda a Sexta-Feira - 4 horas/dia
- > Sábados e Domingos - 8 horas/dia
- > Folgas Rotativas

Como muito bem sabem, porque vos dei conhecimento, através de carta enviada no passado mês de agosto, a minha situação, infelizmente permanece inalterável.

Efetivamente e além de continuar viúva, continuo sem apoio familiar de retaguarda, continuando com grandes dificuldades em criar os meus dois filhos, menores, a saber, ... nascido em 16/04/2011 e ... nascida em 27/02/2015, e por isso, as minhas responsabilidades familiares permanecem inalteradas, no que diz respeito à entrega e recolha dos meus filhos na respetivas instituições(ATL/CAF da Associação ... Vila Nova da Caparica - da Escola ... Vila Nova da Caparica Doc. 4 e 5 e Pré-Escolar e ATL/CAF da ... Vila Nova da Caparica Doc. 6), assim como no acompanhamento diário das suas tarefas mais elementares, assim como no seu desenvolvimento pedagógico.

Como já referi, considerando que não tenho apoio familiar de retaguarda, nem posses económicas (perante o horário de trabalho que efetuo) para conseguir suportar mais um pagamento adicional, ao atual de ATL, ou a uma qualquer instituição(que desconheço), para ficar com os meus filhos menores ao fim de semana, como tal, prossigo a necessidade de me continuarem a atribuir o mesmo horário de trabalho e respetiva folga fixa, para permitir continuar a conciliar a vida profissional com a minha vida pessoal e familiar, mesmo com prejuízo económico pessoal e familiar.

Desta forma, poderei continuar a articular com segurança e regularidade, a entrega dos meus filhos no ATL/CAF e recolha no estabelecimento escolar, após fim das Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC), em perfeita articulação e harmonia, entre a vida profissional e a vida particular, permitindo um melhor desempenho profissional e o devido acompanhamento pedagógico.

Relembro uma vez mais, que aceitei sempre os acordos (Anexo e Aditamento) propostos por vossas excelências, porque os mesmos foram sempre realizados em momentos de muita fragilidade emocional, e como é óbvio, o que menos necessitava e necessito, é de instabilidade na minha vida profissional, pessoal e familiar, colocando em causa o único rendimento do agregado familiar.

Como tal, vossas excelências bem sabem em que condições tais acordos foram assinados, e qual o seu conteúdo, no qual e sempre, foram colocadas algumas condições e observações limitativas, que em bom rigor, mais parecem uma limitação do gozo do direito.

Perante esta situação de incerteza, a qual entendo, que de uma vez por todas tem de ser clarificada, e tendo eu que assumir e garantir as responsabilidades parentais, particularmente para com os meus filhos menores de 12 anos, de momento, não me restou outra alternativa, a não ser, efetuar a presente solicitação.

*Certa da Vossa melhor compreensão, para esta minha solicitação, subscrevo-me atenciosamente,
(...)"*

1.3. Na sequência do pedido, a entidade empregadora, através de carta datada de 19.10.2020, comunicou à requerente a resposta que, seguidamente, se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 29 de setembro/2020 a qual mereceu a nossa melhor atenção. Vem novamente, V. Exa. invocar o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de acordo com o previsto no artº 56º e 57º nº 1 do Código do Trabalho. Como é do seu conhecimento, o horário que lhe foi solicitado recomençar a fazer a partir de 01 de outubro do corrente ano, já é um horário flexível, o qual lhe foi atribuído na sequência do seu pedido formal de flexibilidade de horário efetuado em setembro de 2015.

Apesar de, entre abril e outubro de 2018 lhe ter sido autorizado praticar um horário particularmente ajustado às suas necessidades, essa concessão especial há muito que deveria ter terminado, uma vez que o referido horário apenas estaria em vigor pelo período de seis meses.

Gostaríamos ainda de esclarecer que, a funcionária dos Recursos Humanos” a que faz referência na sua carta, é a responsável do Departamento de Gestão de Pessoas, a qual optou por falar consigo, ao invés de, simplesmente, lhe enviar por correio a carta registada com A.R., (onde lhe é comunicado que deve regressar ao seu horário de trabalho praticado entre 2015 e 2018), por empatia com a sua situação familiar particularmente sensível, dando-lhe por isso. uma atenção diferenciada.

Sem necessidade de mais delongas, vimos novamente reiterar a comunicação feita a V. Exa., em setembro de 2020, pelo que, deverá retomar o seu horário de trabalho praticado desde setembro de 2015 até abril de 2018. O referido horário de trabalho perfaz um total de 28H semanais, com folgas rotativas, contudo, estamos na disponibilidade de, ao fim de semana reduzir a sua carga horária, nomeadamente para 5 ou 4 horas de trabalho, se tal redução lhe for conveniente.

(…)”

1.4. No seguimento da comunicação da entidade empregadora, acima reproduzida, a trabalhadora apresentou, por documento datado de 27.10.2020, a sua apreciação do seguinte teor:

“(…)

Assunto: Pedido de apreciação ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

..., a exercer funções de Operadora de Loja Especializada, ao serviço do ..., residente na rua ..., Vila Nova da Caparica, vem ao abrigo e nos termos no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, expor e requerer o seguinte:

A requerente formulou um pedido, para continuar a utilizar o trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, conforme documento entregue.

A entidade empregadora veio rejeitar parcialmente o pedido efetuado alegando, que “essa concessão especial há muito que deveria ter terminado, uma vez que o referido horário apenas estaria em vigor pelo período de seis meses” dizendo ainda, “que, deverá retomar o seu horário de trabalho praticado desde setembro de 2015 a 2018’.

Salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com esta apreciação negativa, mesmo que parcial, ao pedido por si formulado.

Porquanto, os responsáveis da empresa são bem conhecedores, que em nada se alterou a minha situação familiar, assim como relativamente aos apoios de retaguarda (que atualmente ainda são mais difíceis e caros).

Para tal, importa aludir que durante vários anos e desde que fui trabalhar para a entidade empregadora, sempre trabalhei em qualquer dia da semana, folguei no dia indicado e trabalhei nos horários definidos pela mesma, fosse nos períodos da manhã ou da tarde, sem qualquer tipo de restrições ou condicionalismos.

Apenas e a partir, do nascimento do meu terceiro filho (...) e do óbito do meu esposo, efetuei e por razões óbvias pedidos de horário flexível, porque inicialmente perdi o apoio do meu esposo e posteriormente, após o seu óbito fiquei abraços com 4 filhos, dois deles menores e de tenra idade, sem qualquer apoio de retaguarda (familiar ou particular) para me apoiar.

Como me parece claro, perante momentos de tal complexidade, efetuei os respetivos pedidos de horário, sempre pensando que o seu deferimento tinha sido nos termos da lei, nunca tendo a preocupação de desconfiar das pessoas que me colocaram os papeis dos aditamentos para assinar, nos quais constavam “algumas condicionantes”.

Por isso tenho a lamentar, que estando eu tão fragilizada, naqueles momentos, que não tenham sido mais corretos com a minha pessoa, porque não tendo qualquer outra fonte de rendimentos, apenas pretendi continuar a trabalhar, articulando a minha vida profissional com a pessoal, conforme pedido formulado à entidade patronal.

Como bem expliquei, no meu pedido, não tenho retaguarda familiar que preste assistência aos menores seja para os ir buscar à escola seja para tomar conta deles ao fim de semana, dependendo atualmente e em exclusivo, da minha disponibilidade.

Mesmo assim, e com grande esforço de organização, porque também necessito, aumentei a amplitude em que posso trabalhar e assim, efetuar mais horas de trabalho semanais.

Por tudo o exposto, não encontro motivos para o indeferimento, da atribuição de um horário de trabalho em regime de horário flexível, conforme solicitado, que nada mais é do que continuar a efetuar os mesmos horários de trabalho, no mesmo regime de folga (que efetuei desde 09 de abril de 2018), como até 30 de setembro de 2020, reiterando a pretensão manifestada no pedido enviado à entidade patronal, datado de 29/09/2020.

Para os aludidos efeitos, pretendo que ao horário flexível ora requerido, perdue até a filha (...) da Requerente completar os 12 anos, o que ocorrerá em 27 de fevereiro de 2027.

Espero deferimento,

(...)

1.5. Por correio eletrónico datado de 11.01.2022, a trabalhadora deu autorização à CITE para efeitos de contraditório com a entidade.

1.6. Em 13.01.2022, a CITE remeteu à entidade empregadora ofício para efeitos de contraditório, sob o n.º S-CITE-294/2022, cujo teor se transcreve:

“(…)

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 privado, no setor público e no setor cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionado.

Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, nos termos abaixo transcritos:

(…)

A entidade empregadora teria que, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não aceitou o pedido nos precisos termos em que foi requerido, deveria nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.

É de salientar que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho, se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

Assim e face ao exposto, tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea f) do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que estabelece que a CITE 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 da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, solicita-se que, no prazo de dez dias úteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente.

(…)”

1.7. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora em 03.02.2022, por correio registado, informar apresentar a resposta que, seguidamente, se reproduz:

“(…)

Em resposta ao Vosso Ofício ... de 13 de janeiro de 2022, vimos, expor o enquadramento da situação laboral relativa à trabalhadora ...

-A trabalhadora iniciou as suas funções no ... (...) em 2001 com um contrato de trabalho sem termo e jornada de full-time;

-Em agosto de 2015 foi feito um pedido de flexibilidade de horário, ao qual foi manifestada uma intenção de recusa, por não se tratar de um pedido de horário flexível, mas de um pedido de horário fixo. Entretanto, logo em setembro desse ano, foi possível chegar a acordo com a trabalhadora, a qual começou a efetuar uma jornada de part-time fixo de manhã de 28h semanais, com folgas rotativas;

-A trabalhadora manteve este horário até ao falecimento do marido em 2018. A partir de 09 de abril de 2018 e por um período de 6 meses, devido a ter enviuvado e ter 4 filhos, e a seu pedido, foi-lhe concedido um horário especial, nomeadamente, um part-time de 25h, deixando de ter folgas rotativas e passando a ter folgas fixas ao fim de semana. Ficou expresso no aditamento ao Contrato de Trabalho, que este horário especial, que já se sobrepunha ao pedido de flexibilidade de horário de 2015, seria apenas por 6 meses, dado as condições especiais/familiares da colaboradora;

- Esta situação, que deveria ter terminado em outubro de 2018, prolongou-se até 30 de setembro de 2020, devido à compreensão do ...;

-A 20 de Agosto de 2020 a trabalhadora envia uma carta ao ..., reforçando que não pode regressar ao horário anteriormente praticado, na sequência de uma comunicação verbal de uma técnica do departamento de Recursos Humanos;

-Em 08/09/2020, foi solicitado, por carta, à trabalhadora, que a partir de 01 de outubro de 2020 retomasse o seu horário de part-time fixo manhã de 28h com folgas rotativas, (aquele que praticava em 2015 ao abrigo de um pedido de flexibilidade de horário que tinha solicitado) mostrando-lhe disponibilidade da empresa para reduzir a sua carga horária para 5 ou 4 horas/dia se isso lhe fosse conveniente;

-A 29/09/2020 a trabalhadora respondeu, por carta, que não podia retomar o horário acordado em 2015 (part-time 28h semanais com folgas rotativas);

-A 19/10/2020 o ... responde à colaboradora, explicando que o horário de trabalho que tem vindo a usufruir foi sempre temporário e apenas por 6 meses, solicitando-lhe que regressasse ao horário praticado desde setembro de 2015;

-A 27/10/2020 a colaboradora pede, por carta e invocando o art.º 579 n.º 4 do C.T., que o horário de 25h com folgas fixas ao fim de semana se mantenha, até a sua filha ... fazer 12 anos, o que acontecerá em 27/02/2027;

-Em 09/11/2020 o ... responde à carta da colaboradora datada de 27/10/2020, explicando que não é possível continuar a permitir que usufrua de folgas fixas, tendo-lhe sido dado um prazo tão alargado para reorganizar a sua vida pessoal e pedindo-lhe, novamente, para regressar ao seu horário de

setembro 2015, ou seja, um part-time de 28h semanais com folgas rotativas, o qual já é um horário flexível anteriormente pedido e praticado pela trabalhadora;

-Em 19/2/2021 o ... é notificado pela ACT para apresentação de documentos e esclarecimentos relativamente ao motivo justificativo para a recusa de atribuição de horário com folgas fixas. Foi enviada toda a documentação à senhora Inspetora ... Em conversações telefónicas subsequentes, informou aquela senhora Inspetora, que o assunto estava encerrado, uma vez que íamos, novamente, dar mais alguns meses para a trabalhadora reorganizar a sua vida familiar;

-Em 08/03/2021 foi comunicado por e-mail à trabalhadora que lhe foi concedido mais um período de 6 meses com folgas fixas ao fim de semana e pedindo para que durante esses 6 meses reorganizasse a sua vida familiar, para que pudesse voltar ao seu horário anteriormente praticado, o qual já é um horário flexível (o atribuído em 2015);

-Este período de 6 meses terminou a 07/10/2021.

-A 15/10/2021 o departamento de Gestão de Pessoas e a Chefia direta da trabalhadora tiveram uma reunião onde foi explicado à mesma que era insustentável para a funcionamento do departamento, manter as suas folgas fixas ao fim de semana e que teria que regressar ao seu horário de part-time de 28h com folgas rotativas. A trabalhadora aceitou, tendo, contudo, alertado que haveria fins-de-semana que não poderia vir trabalhar ou teria que sair mais cedo;

Esta situação tem vindo a suceder, desde então até esta data, entre “baixas médicas” por assistência à família e por Covid-19. A trabalhadora encontra-se neste momento ausente, mas assim que regressar de “baixa”, o ... irá imediatamente propor à trabalhadora, que a mesma passe a efetuar um part-time de 25h, com folgas rotativas, sendo que, aos fins-de-semana poderá escolher qual o horário que pretende efetuar.

Creemos que, com tal proposta estar a fazer um esforço para ir de encontro às necessidades da trabalhadora.

Ficamos, como sempre, à vossa inteira disposição para quaisquer ulteriores esclarecimentos.

Por ...

(...)

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.

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

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

2.6. 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.15. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo 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).

2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas

horas”.

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

2.22. 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.

2.23. 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.24. 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.

2.25. 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)].

2.26. 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.

2.27. 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.*”

2.28. 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.”

2.29. De referir ainda o Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, que se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

2.30. Mais, refere ainda tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afetava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.*

2.31. Termina tal Acórdão decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos ... - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.32. Por fim, afigura-se ainda relevante referir o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa proferido em 15.09.2021, Processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1-4, que se pronunciou quanto à

recusa parcial do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora e que deveria ter submetido o processo, independentemente do fundamento de rejeição, à apreciação da CITE no prazo previsto no n.º 5 do art.57º do CT e como a omissão desta formalidade tem como consequência a aceitação do pedido da trabalhadora, referindo que “ *Os efeitos cominatórios decorrentes da omissão da submissão do processo à apreciação da CITE no prazo indicado no nº 5 do art.57º do CT estão previstos, de forma expressa, na alínea c) do nº 8 do mesmo artigo ao estatuir que dever-se-á considerar que empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.*

No caso em apreço a ora recorrida não aceitou na totalidade da pretensão da trabalhadora, pelo que deveria ter remetido o processo à CITE no prazo legal. A omissão desta formalidade tem como consequência a aceitação in totum da pretensão da trabalhadora.”

2.33. 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.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora requereu à entidade empregadora que fosse concedido o regime de trabalho em horário flexível para acompanhamento dos seus dois filhos menores com 10 e 7 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicitando que lhe fosse atribuído um horário a partir das 09h00 e terminar imperativamente até às 16h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, com folgas aos sábado e domingo, informando ainda que pretendia que o horário fosse para manter até ao limite máximo definido por lei, ou seja, até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade.

2.35. Alegou para o efeito pretendido que tem 4 (quatro) filhos, dois deles menores de 12 anos de idade, com 10 (dez) e 7 (sete) 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.

2.36. Fundamentou o pedido alegando para o efeito que é a única familiar no agregado familiar, porquanto se encontra no estado de viúva e não tem qualquer retaguarda familiar que lhe permita auxiliar no acompanhamento dos menores.

2.37. Em sede de contraditório, a entidade empregadora faz a cronologia, não só dos pedidos formulados pela trabalhadora queixosa, como também das respostas que foram dadas no decorrer do tempo pela entidade empregadora.

Alega a entidade empregadora que:

2.38. A trabalhadora queixosa desde 2001 era detentora de um contrato de trabalho a *full time*, que se presume seria de 40/horas semanais.

2.39. Aquando do seu primeiro pedido de horário flexível, que data de 2015, entendeu a entidade empregadora, por um lado, que o pedido formulado não se enquadrava dentro do conceito de horário flexível, e por outro, propor à trabalhadora, que aceitou, um *part-time* de 28/h semanais.

2.40. Com o falecimento do seu marido em 2018, foi solicitado pela trabalhadora a redução do seu horário de trabalho para 25/horas semanais, com folgas fixas ao fim-de-semana, pelo período de 6 meses. Foi efetuado mais um aditamento ao seu contrato de trabalho.

2.41. Tal situação manteve-se até 30 de setembro de 2020.

2.42. Na sequência de uma comunicação verbal de uma técnica do departamento de Recursos Humanos, em 20.08.2020 a trabalhadora envia uma carta ao Departamento de RH a reforçar que não pode regressar ao horário anteriormente praticado

2.43. Em 08/09/2020, foi solicitado, por carta, à trabalhadora, que a partir de 01 de outubro de 2020 retomasse o seu horário de *part-time* fixo manhã de 28h com folgas rotativas, (aquele que praticava em 2015 ao abrigo de um pedido de flexibilidade de horário que tinha solicitado), tendo ainda sido dada a possibilidade à trabalhadora de reduzir a sua carga horária para 5 ou 4 horas/dia se isso lhe fosse conveniente.

2.44. Em 29.09.2020 a trabalhadora respondeu, por carta, informando que não podia retomar o horário acordado em 2015 (part-time 28h semanais com folgas rotativas).

2.45. Em 27.10.2020 por carta, a trabalhadora solicita um pedido de horário flexível e que o horário de 25h com folgas fixas ao fim de semana se mantenha, até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade.

2.46. Em 09.11.2020 o ... responde à carta da trabalhadora datada de 27/10/2020, recusando o pedido formulado, explicando que não seria possível continuar a permitir que usufrísse de folgas fixas, tendo-lhe sido dado um prazo alargado para reorganizar a sua vida pessoal e pedindo-lhe, mais uma vez, que regressasse ao seu horário de setembro 2015 - part-time de 28h semanais com folgas rotativas.

2.47. Alega o empregador que em 08/03/2021 foi comunicado por e-mail à trabalhadora que lhe foi concedido mais um período de 6 meses com folgas fixas ao fim de semana e solicitando que durante esses 6 meses reorganizasse a sua vida familiar, para que pudesse voltar ao seu horário anteriormente praticado, o qual já é um horário flexível (o atribuído em 2015), tal período terminou em 07/10/2021.

2.48. Em 15.10.2021 o departamento de Gestão de Pessoas e a Chefia direta da trabalhadora tiveram uma reunião onde foi explicado à mesma que era insustentável para a funcionamento do departamento, manter as suas folgas fixas ao fim de semana e que teria que regressar ao seu horário de part-time de 28h com folgas rotativas. A trabalhadora aceitou, tendo, contudo, alertado que haveria fins-de-semana que não poderia vir trabalhar ou teria que sair mais cedo.

2.49. Conclui a entidade empregadora referindo que, logo que a trabalhadora regresse da sua baixa médica, ser-lhe-á proposto que passe a efetuar um part-time de 25h, com folgas rotativas, sendo que, aos fins-de-semana poderá escolher qual o horário que pretende efetuar.

2.50. Pelo exposto, e face à última alegação proferida pela entidade empregadora, entende esta 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 e entender, por outro lado, que têm sido alcançados acordos com a trabalhadora, sempre que esta solicita um horário flexível.

2.51. A trabalhadora apresentou queixa à CITE, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário que apresentou, observou todos os requisitos legais, pelo que a entidade empregadora, 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.

2.52. Posto isto, analisemos,

2.53. Em primeiro lugar, cumpre referir que o expediente encontrado pela entidade empregadora para o não cumprimento do procedimento previsto no artigo 57.º do Código de Trabalho, nomeadamente propondo à trabalhadora uma adenda ao contrato de trabalho, reduzindo o seu PNT, e, concomitantemente, o seu vencimento, apenas e tão-só porque solicitou um regime de trabalho que lhe permitisse conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, poderá de alguma forma revestir, ainda que dissimulada, uma prática discriminatória.

2.54. Ora, 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.

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

2.56. 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.

2.57. 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.

2.58. Note-se que o que se discute 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, não quanto ao horário que foi objeto de adenda ao contrato de trabalho, ainda que se possa entender que o procedimento adotado pela entidade empregadora foi prejudicial à trabalhadora porquanto na sequência do seu pedido de horário flexível foi-lhe proposto uma redução do PNT para 28h semanais, mas quanto ao pedido formulado mais tarde em 29.09.2020.

2.59. 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.

2.60. 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, ou, fazer como fez, tentar chegar a acordos que objetivamente prejudicam a trabalhadora queixosa.

2.61. 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.

2.62. 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.

2.63. A entidade empregadora concordará ou não com o entendimento que bem lhe aprouver, 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.

2.64. 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.

2.65. 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.

2.66. 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”.

2.67. Assim, não pode o empregador eximir-se a uma resposta, propondo acordos que não vão ao encontro das necessidades de conciliação da trabalhadora queixosa, ou, que são prejudiciais em termos de vencimento mensal e, subsequentemente propor adendas ao contrato de trabalho, 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.

2.68. Apesar de a entidade empregadora referir que houve acordo entre empregadora e trabalhadora, tal circunstância não se afigura ser o caso concreto, nem tal circunstância se retira da análise do processo, porquanto, caso assim fosse, a trabalhadora não teria apresentado queixa junto desta Comissão nem da entidade com competência inspetiva ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho.

2.69. Aliás, uma pequena nota também se deixa quanto à informação transmitida pela entidade empregadora àquela entidade inspetiva, nomeadamente que: “(...) Foi enviada toda

a documentação à senhora Inspetora ... Em conversações telefónicas subsequentes, informou aquela senhora Inspetora, que o assunto estava encerrado, uma vez que íamos, novamente, dar mais alguns meses para a trabalhadora reorganizar a sua vida familiar”. Ora, ao contrário do entendimento da entidade empregadora, não se trata de dar mais uns meses à trabalhadora para reorganizar a sua vida pessoal, trata-se unicamente de cumprir um facto objetivo: dar cumprimento ao procedimento constante do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, não havendo, uma aceitação nos termos em que o pedido foi formulado pela requerente, a entidade empregadora tem que remeter o processo à CITE.

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

2.71. 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.

2.72. 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 à entidade empregadora a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível.

2.73. 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.

2.74. 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.

2.75. De referir ainda 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.

2.76. Ademais, cumpre por fim referir, atento o número de pedidos já formulados pela trabalhadora queixosa, 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 ..., pelo tempo por esta indicado, ou seja, até à sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade, 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 à trabalhadora nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

3.3. Informar as partes que nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 24.º e n.º 1 do artigo 25.º, ambos do Código do Trabalho, o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente da situação familiar, constituindo tal prática contra-ordenação muito grave, conforme dispõem os números 5 e 8, respetivamente, das disposições legais atrás mencionadas.

3.4. Conforme dispõe a alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei 76/2012 de 26 de março, 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.

3.5. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE MARÇO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**