



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 188/CITE/2013

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 188/CITE/2013: *Parecer prévio 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 684 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 27 de agosto de 2013, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do parecer n.º 188/CITE/2013, nos seguintes termos:

Exmo. Senhor Presidente

..., Lda, pessoa coletiva n.º ..., com sede na Avenida ..., n.º ..., em Lisboa, tendo sido notificada a 09.08.2013 do Parecer n.º 188/CITE/2013, melhor referenciado supra, vem do mesmo reclamar, nos termos do artigo 161.º n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo (CPA), reclamação que tem efeito suspensivo, atento o que se dispõe no artigo 163.º n.º 1 do referido diploma, o que faz nos seguintes termos e com os seguintes:

1 - *O Parecer notificado pronuncia-se no sentido de emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...*

2 - *Este parecer conclui que a entidade empregadora não apresenta razões que possa indiciar a existência de razões imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade*



empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

3 - Desde já se diga que o que a entidade patronal não revelou à CITE foi que a trabalhadora, desde há já algum tempo não efetua um horário de trabalho de 40 horas semanais.

4 - A trabalhadora encontra-se a trabalhar numa escala de prevenção, ou seja, a trabalhadora labora apenas um ou dois dias por semana, ficando os restantes dias em casa, conforme mapa de horário de trabalho que se junta como doc. n.º 1.

5 - Do referido mapa de horário de trabalho constata-se que a trabalhadora, numa escala de prevenção, é aquela que trabalha menos dias por semana, esta situação revela a disponibilidade da entidade patronal de tentar conjugar, na medida do possível, a prestação de trabalho da trabalhadora com a organização da sua vida pessoal e familiar.

6 - A entidade patronal ao comunicar à trabalhadora que não poderia conceder-lhe o horário pretendido por o mesmo não ser compatível com as necessidades da ..., reporta-se ao facto de, não lhe ser possível aceitar tal pretensão sem prejudicar de forma gravosa o funcionamento normal da atividade da empresa, que era o que aconteceria se o pedido fosse aceite.

7 - Isto porque, a organização de serviços de segurança onde a trabalhadora se encontra a exercer funções está organizado por turnos rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades da própria atividade desenvolvida.

8 - A alteração solicitada pela trabalhadora converteria em fixo o seu atual turno de trabalho rotativo, e não permitiria a distribuição equitativa pelos



restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do gozo de folgas obrigatórias por lei aquando da mudança de turnos, pelo que, a alteração de horário requerida causaria prejuízo sério ao normal funcionamento desta empresa.

9 - Sendo ainda de acrescentar que, após ter formulado o pedido que ora está sob parecer, a entidade patronal conseguiu um local de trabalho onde o horário a praticar era aquele que a trabalhadora pretendia e, proporcionou à trabalhadora este novo local de trabalho onde esta passaria a exercer funções num horário das 08:00H / 17:00H (horário de trabalho por si solicitado).

10 - Porém, a trabalhadora não aceitou este local de trabalho - repita-se onde iria efetuar um horário das 08:00H às 17:00H - tendo apresentado uma exposição junto do ACT, reclamando quer da ordem de transferência quer do novo horário de trabalho, conforme melhor consta do ofício do ACT que se ora junta como doc. n.º 2.

Do Enquadramento Jurídico

11 - O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que "o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".

12 - Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).



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

14 - *A flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos.*

15 - *O horário que a trabalhadora pretende que lhe seja adjudicado e o direito que ora invoca não se coaduna com esses termos, já que, de acordo com o estabelecido no artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o horário de trabalho flexível é determinado pelo empregador, podendo, num segundo momento, o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

16 - *O que resulta da pretensão da trabalhadora não consubstancia afinal um pedido de trabalho em horário flexível, legalmente previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de horário de trabalho fixo, rígido, inamovível e compartimentado, das 08.00h as 17.00h, até que a sua filha perfaça 12 anos de idade.*

17 - *Logo, a pretensão da trabalhadora de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das 08:00h às 17:00h, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no citado artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho.*

18 - *A trabalhadora prestando a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas no turno das 08:00h às 17:00h, desvirtua a organização do tempo de trabalho, uma vez que tal pedido consubstancia a isenção da trabalhadora do regime de trabalho por turnos.*



17 - O horário pretendido pela trabalhadora, não contém qualquer fundamento de "flexibilidade", antes pretende impor à entidade patronal uma alteração do seu horário de trabalho, passando o mesmo a ser exatamente aquele que pretende, das 08.00h às 17.00h. O que a trabalhadora pretende afinal, é impor à entidade empregadora uma alteração de horário de trabalho, passando de um horário de trabalho rotativo para um horário de trabalho fixo, pelo que, o pedido formulado, não tem fundamento legal no invocado artigo 56.º do Código do Trabalho.

18 - Existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, uma vez que

19 - Ao admitir-se a intenção nos termos que a trabalhadora propõe, ficaria prejudicada a distribuição equitativa dos tempos de trabalho pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, ou a empresa ver-se-ia obrigada a socorrer-se de um novo trabalhador para realizar o turno da trabalhadora ora, essa situação é simplesmente inoportável em termos económicos, especialmente no atual contexto de recessão económica (que também tem tido significativo impacto na Empresa).

20 - Acrescendo ainda o facto, não menos relevante, da trabalhadora apenas se encontrar a trabalhar dois dias por semana, como se pode verificar pelo mapa de horário de trabalho que ora se anexa.

21 - E, salvo o devido respeito, atendendo ao princípio constitucional subjacente ao artigo 56.º do Código de Trabalho - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar - não se poderá afirmar que, o turno de trabalho que se encontra atribuído à trabalhadora (durante apenas dois dias da semana) não se harmonize com tal direito constitucional.



22 - *Relevante será ainda o facto de a trabalhadora ter recusado um local de trabalho onde o horário de trabalho atribuído era aquele que a trabalhadora vem reclamar.*

Por todo o exposto deverá a CITE alterar a conclusão do parecer n.º 188/CITE/2013 e, como tal, emitir parecer favorável à intenção do empregador de recusar o pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.



A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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.

2.4. No caso de emissão de parecer desfavorável à recusa à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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, encontra-se expressamente prevista no n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.5.1. Na sequência da emissão de pareceres prévios as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos

Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo).



2.6. No caso concreto, a Comissão opôs-se à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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, nos termos que constam do Parecer n.º 188/2013, e que, fundamentalmente, se concretizam nos pontos seguintes, que se transcrevem:

2.4.5. *A entidade empregadora alega que o horário pretendido não é compatível com as necessidades da ..., não invocando exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

2.4.6. *Foram analisados os horários enviados pela entidade empregadora.*

2.5. *Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja quaisquer circunstâncias, que possam inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.*

2.5.1. *O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.*

2.5.2. *Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao*



horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45

2.5.3. *Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.*

2.5.4. *Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.*

2.6. *Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:



3.1.1. A entidade empregadora afirma que *“o que a entidade patronal não revelou à CITE foi que a trabalhadora, desde há já algum tempo não efetua um horário de trabalho de 40 horas semanais.*

A trabalhadora encontra-se a trabalhar numa escala de prevenção, ou seja, a trabalhadora labora apenas um ou dois dias por semana, ficando os restantes dias em casa, conforme mapa de horário de trabalho que se junta como doc. N.º 1.”

3.1.2. No entanto, aquando da elaboração do parecer objeto da reclamação, foi prestada essa informação pela trabalhadora, pelo que esse facto foi tido em conta.

3.1.3. Mais afirma a entidade empregadora que *“a trabalhadora, numa escala de prevenção, é aquela que trabalha menos dias por semana, esta situação revela a disponibilidade da entidade patronal de tentar conjugar, na medida do possível, a prestação de trabalho da trabalhadora com a organização da sua vida pessoal e familiar”*. No entanto, o horário que lhe é atribuído é o das 16h às 24 horas, o que prejudica a conciliação familiar.

3.1.4. Relativamente à proposta de mudança do local de trabalho não foram fornecidas informações relevantes passíveis de apreciação (nomeadamente o local).

3.1.5. A empresa não invocou na intenção de recusa quaisquer motivos imperiosos, bem como agora não comprovou a existência dos mesmos.

3.2. Convirá acrescentar que as normas legais relativas à flexibilização de horários pretendem evitar a eternização na prática, de pedidos de flexibilidade sem que sejam deferidos pela entidades empregadoras, como forma de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares.



3.3. Também, nos termos da legislação aplicável e da Diretiva Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, o direito à flexibilidade de horário de trabalho por parte das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, é um **direito especial** pelo que deve ser aplicado pelas entidades empregadoras, fixando os horários de trabalho em conformidade aos trabalhadores que solicitem tais horários, e, só, **excecionalmente**, é que as entidades empregadoras podem recusar (indeferir) tais pedidos, se os horários puserem em causa o funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, tal como também prevê expressamente o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

3.4. Com efeito, esta Diretiva, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

3.5. Nestas circunstâncias e uma vez que a reclamação apresentada não vem alegar quaisquer factos novos, e, tendo os membros da CITE, ao tempo da emissão do parecer, ponderado toda a argumentação aduzida, é de considerar que não existem razões para proceder à alteração do sentido do Parecer n.º 188/CITE/2013

3.6. Da análise da reclamação apresentada e analisando, por ordem da apresentação, os motivos expendidos na reclamação, a CITE entende existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 188/CITE/2013, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora e os documentos ora remetidos, verifica-se que os mesmos não acrescentam novos elementos para além dos anteriormente analisados.
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**