



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 240/CITE/2014

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 240/CITE/2013 - 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 699 – FH/2014

I

OBJETO

- 1.1. Em 27.08.2013, a CITE recebeu da Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., Reclamação do Parecer n.º 240/CITE/2014, que deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela 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 (CT), que considerou as razões apresentadas no processo: *“(...) não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme a dispõe o mencionado artigo 57.º do CT (...)”*.
- 1.2. O Parecer n.º 240/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da de 13 de agosto de 2014, conclui o seguinte:
“(...) 2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta

legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas 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 quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

2.6.1. *Da análise do processo, para além da patente relação conflitual pré existente ao pedido de horário com flexibilidade agora em causa e da abundantemente ilustrada necessidade de reestruturação dos serviços da entidade empregadora, que a CITE reconhece, afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme a dispõe o mencionado artigo 57.º do CT, na medida em que se desconhece como esta funciona, como está organizado o serviço ou serviços onde a trabalhadora exerce funções, qual o número de trabalhadoras/es com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa, que horários existem e como estão distribuídos, por forma a aferir-se como estão coordenadas as equipas e o horário solicitado pela trabalhadora possa por em causa o funcionamento da empresa. (...).*

- 1.3.** No âmbito da presente reclamação, a entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 240/CITE/201, pretende a revogação deste parecer, a reapreciação da intenção

de recusa e a suspensão dos seus efeitos, agora na qualidade de reclamante dirigindo-se à CITE com os seguintes argumentos:

(...) ASSUNTO: RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 240/CITE/2014 (PARECER PRÉVIO NOS TERMOS DO N.º 5 DO ARTIGO 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO) PROCESSO N.º 699/FH/2014

..., S.A., pessoa coletiva n.º ..., com sede na Rua ..., ... Sintra (doravante designada por Reclamante), vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 158.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), 159.º, 160.º, 161.º, 162.º, 163.º, 164.º e 165.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar RECLAMAÇÃO do Parecer n.º 240/CITE/2014, emitido no âmbito do processo n.º 699/FH/2014, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1) DA SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DO ATO

Nos termos do disposto no artigo 163.º do CPA, a reclamação tem efeito suspensivo quando o autor do ato, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a execução imediata do ato causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao seu destinatário.

2.

In casu, a execução imediata do ato reclamado (Parecer n.º 240/CITE/2014) causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante.

3.

Na verdade, tal como já foi decidido, e bem, pela douta sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho de Sintra, a Reclamante não tem outro horário de trabalho para atribuir à trabalhadora em causa, para além do horário de trabalho das 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 15h00 horas.

4.

Nestes termos, a execução imediata do ato reclamado causaria prejuízos de difícil reparação à Reclamante, pelo que se requer que a presente reclamação tenha efeito suspensivo.

II. DOS FUNDAMENTOS DA RECLAMAÇÃO

**A) DO VÍCIO DE VIOLAÇÃO DE LEI, POR VIOLAÇÃO DO DISPOSTO NO
ARTIGO 107.º DO CPA****5.**

Nos termos do disposto no artigo 107.º do CPA, na decisão final expressa, o órgão competente deve resolver todas as questões pertinentes suscitadas durante o procedimento e que não hajam sido decididas em momento anterior.

6.

In casu, o Parecer n.º 240/CITE/2014 resolveu todas as questões pertinentes suscitadas pela Reclamante.

Vejamos:

7.

A Reclamante manifestou à trabalhadora em causa a sua intenção de recusar o pedido efetuado pela mesma, essencialmente por duas ordens de razões:

- 1) Por o seu pedido não consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível» e estar destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 56.º do Código do Trabalho; e*
- 2) Por as exigências imperiosas de funcionamento da Empresa levarem impreterivelmente a recusa do seu pedido, assim como a impossibilidade de substituir a referida trabalhadora.*

8.

No que respeita à primeira ordem de razões (falta de fundamento legal), a Reclamante fundamentou-a no facto de o pedido não consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”, uma vez que a trabalhadora em causa se limitou a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 8h30 e termo às 17h, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, quando se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho).

9.

Ademais, a Reclamante manifestou à trabalhadora em causa a sua intenção de recusar o pedido por esta efetuado, porque o mesmo não respeitou as exigências constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente não indicou a data em que pretende que tal horário de trabalho comece a ser praticado, logo não respeita a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do referido artigo 57.º do Código do Trabalho, assim como não indicou um dos elementos essenciais para instruir tal pedido que é a indicação do prazo previsto (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho), nem juntou declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (alínea b) i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

10.

Porém, o Parecer n.º 240/CITE/2014 não se pronunciou — nem sequer abordou — estas questões pertinentes suscitadas pela Reclamante (falta de fundamento legal do pedido apresentado pela trabalhadora em causa, incompletude e deficiência do mesmo).

11.

Nestes termos, o Parecer n.º 240/CITE/2014 violou o disposto no artigo 107.º do CPA, porque não resolveu todas as questões pertinentes suscitadas pela Reclamante.

B) DO VICIO DE FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO**12.**

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2, do artigo 125.º do CPA, “a fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão”, equivalendo à falta de fundamentação a “adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação do ato”.

13.

A exposição dos fundamentos de facto e de direito não tem de ser prolixa, bastando que seja suficiente.

14.

Assim, o que importa é que se conheçam as premissas do ato e se refiram todos os motivos determinantes do conteúdo resolutório.

15.

In casu, o Parecer n.º 240/CITE/2014 adota fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclarecem concretamente a motivação do ato.

Vejamos:

16.

No ponto 2.5 do Parecer n.º 240/CITE/2014, consta que “Porque a entidade empregadora aponta para a existência na empresa de pelo menos um caso de flexibilidade de horário relativamente a uma trabalhadora com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa, convirá assinalar e chamar à colação a doutrina assente na CITE e em jurisprudência dos tribunais, nas situações de trabalhadores com necessidades de praticarem horários em regime de flexibilidade, nomeadamente o Acórdão do Tribunal de Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.OITVNG.P2 (...).”

17.

Porém, sem prejuízo de não existir na Reclamante qualquer trabalhadora com horário de trabalho flexível, como veremos mais adiante, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto citado no Parecer n.º 240/CITE/2014 vai de encontro à posição defendida pela Reclamante, e não à posição por vós defendida.

18.

Com efeito, na situação em causa no acórdão do Tribunal da Relação do Porto, havendo duas trabalhadoras com pedido de horário flexível e uma delas com horário unilateralmente acordado e que, portanto, só por acordo poderia ser alterado, foi decidido 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.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligadas da situação da empresa (...) justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada como retomo à rotação de horário.”

19.

In casu, não existe na Reclamante qualquer trabalhadora com horário de trabalho flexível, a trabalhadora em causa deu o seu acordo à alteração do seu horário de trabalho, a Reclamante conciliou, dentro do possível, as exigências da sua atividade com a conciliação da vida pessoal e familiar da trabalhadora em causa, uma vez que, inicialmente, comunicou-lhe um horário de trabalho por turnos rotativos e, posteriormente, acedendo ao pedido da trabalhadora em causa, comunicou-lhe um horário de trabalho fixo.

20.

A Reclamante não compreende, assim, o motivo pelo qual o Parecer n.º 240/C1TE/2014 cita o referido acórdão do Tribunal da Relação do Porto, mas depois decide em sentido contrário ao mesmo, e ainda refere que tal acórdão é seguido pela CITE.

21.

Por outro lado, no que respeita à segunda ordem de razões (exigências imperiosas de funcionamento da Reclamante que levaram à recusa do pedido apresentado pela trabalhadora em causa, assim como a impossibilidade de substituir a referida trabalhadora), o Parecer n.º 240/CITE/2014 reconhece que está “abundantemente ilustrada necessidade de reestruturação dos serviços da entidade empregadora, que a CITE reconhece” mas, de seguida, e de forma totalmente contraditória, consta que “afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme dispõe o artigo 57.º do CT, na medida em que se desconhece como esta funciona, como está organizado o serviço ou serviços onde a trabalhadora exerce funções, (..).”

22.

Finalmente, consta do Parecer n.º 240/CITE/2014 que “a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhador ...” (ponto 3.1.) e que “(...) a CITE recomenda ao ..., S.A., que na elaboração dos horários de

trabalho facilite ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).” (ponto 3.2.)

23.

Porém, considerando que se entende por horário de trabalho flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário,

24.

E que a trabalhadora em causa limitou-se a pedir um horário de trabalho fixo, com início às 8h30 e termo às 17h, de segunda a sexta-feira,

25.

A que pedido de trabalho em regime de horário flexível se refere o Parecer n.º 240/CITE/2014?

26.

Dentro de que limites a trabalhadora em causa pode escolher a hora de início do período normal de trabalho diário?

27.

E dentro de que limites a trabalhadora em causa pode escolher a hora de termo do período normal de trabalho diário?

28.

Por outro lado, não tendo o pedido apresentado pela trabalhadora em causa indicado a data em que tal horário de trabalho começa a ser praticado, nem o prazo previsto,

29.

A partir de quando tem de ser implementado o “pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível” alegadamente apresentado pela trabalhadora em causa?

30.

E até quando tem de ser implementado o pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível” alegadamente apresentado pela trabalhadora em causa?

31.

Finalmente, a que turnos se refere a recomendação constante do ponto 3.2. do Parecer n.º 240/CITE/2014, considerando que a trabalhadora em causa tem um horário de trabalho fixo, das 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 15h00 horas?

32.

Nestes termos, o Parecer n.º 240/CITE/2014 é anulável por vício de falta de fundamentação, porque adota fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclarecem concretamente a motivação do ato.

C) DO VÍCIO DE VIOLAÇÃO DE LEI, POR ERRO NOS PRESSUPOSTOS DE FACTO

33.

No ponto 2.5 do Parecer n.º 240/CITE/2014, consta que “Porque a entidade empregadora aponta para a existência na empresa de pelo menos um caso de flexibilidade de horário relativamente a uma trabalhadora com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa (...)”.

34.

Porém, não existe na Reclamante qualquer trabalhadora com horário de trabalho flexível.

35.

Na verdade, o que foi referido pela Reclamante, em resposta à trabalhadora em causa, foi que a trabalhadora ..., a quem a Reclamante propôs um horário de trabalho por turnos rotativos na embalagem secundária da fábrica de sólidos (Fábrica 2), alegou motivos que foram considerados atendíveis pela reclamante - em particular, a circunstância de o seu filho menor de idade padecer de doença do sono, o que requer acompanhamento durante o período noturno - e não foi

transferida para a embalagem secundária da fábrica de sólidos (Fábrica 2), mantendo, por ora, o horário de trabalho fixo que vinha praticando entre as 8.30 e as 17.00 horas, na embalagem secundária da fábrica de líquidos (Fábrica 1).

36.

Portanto, a trabalhadora ... tem um horário de trabalho fixo, na embalagem secundária da fábrica de líquidos (Fábrica 1), e não um horário de trabalho flexível.

37.

Nestes termos, o Parecer n.º 240/CITE/2014 é anulável por vício de violação de lei, por erro nos pressupostos de facto, porque não existe na Reclamante qualquer trabalhadora com horário de trabalho flexível.

38.

Por outro lado, o Parecer n.º 240/CITE/2014 refere que “afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme dispõe o artigo 57.º do CT na medida em que se desconhece como esta funciona, como está organizado o serviço ou serviços onde a trabalhadora exerce funções (...)

39.

Porém, não só foram amplamente expostos todos os factos e explicada toda a dinâmica da Reclamante, justificando detalhadamente as suas necessidades imperiosas, como até foi junta a douta sentença proferida pelo Tribunal do Trabalho de Sintra sobre esta situação em concreto e que considerou que a Reclamante não tinha outro horário que pudesse atribuir à trabalhadora em causa, facto que foi também desconsiderado, e não foi sequer abordado, no Parecer n.º 240/CITE/2014.

40.

Na verdade, a Reclamante demonstrou que não lhe é possível “prescindir” da atividade laboral da trabalhadora em causa no período após as 17h00, organizando o seu horário de modo a que nunca preste trabalho para além dessa hora. Não sendo, igualmente, possível atribuir-lhe trabalho antes das 10h00 da manhã.

Vejamos,

41.

Reclamante dedica-se à fabricação de medicamentos.

42.

A trabalhadora em causa tem a categoria profissional de Preparadora Técnica-adjunta, competindo-lhe, no exercício das suas funções, coadjuvar o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas, proceder manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas, proceder à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados proceder à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção e assistir às linhas de produção (Contrato Coletivo de Trabalho entre a APIFARMA e a FIEQUIMETAL publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2010, aplicável à trabalhadora em causa por via da Portaria n.º 425/2010, de 28 de junho, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 123, de 28 de junho).

43.

No final do primeiro semestre de 2012, devido a um aumento das encomendas, a Reclamante instituiu na sua área de produção fabril de sólidos (Fábrica 2) um regime de laboração contínua, de segunda a sexta-feira, com três turnos de laboração (entre as 08.30 e 17.00 horas, entre as 16.30 e as 01.00 horas, e entre as 00.30 e as 09.00 horas), para alguns equipamentos.

44.

Porém, não foi possível a Reclamante estender o referido regime de laboração contínua a todos os equipamentos da fábrica de sólidos (Fábrica 2), designadamente, aos equipamentos de Embalagem Primária, de natureza técnica mais complexa, devido à falta de operadores qualificados para o efeito.

45.

A partir do final do ano de 2012, e devido a um novo aumento das encomendas, tornou-se imperativo para a Reclamante, por forma a garantir o cumprimento dos

compromissos comerciais por si assumidos, aumentar a capacidade de produção da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2), nomeadamente, através do aumento do número de horas de laboração afeto aos seus equipamentos e da passagem dos aludidos equipamentos de natureza mais complexa para o referido regime de laboração contínua.

46.

Em consequência, a Reclamante contratou cerca de uma dezena de trabalhadores (operadores de fabrico e de embalagem) e transferiu operadores experientes, da Embalagem Secundária para a Embalagem Primária (blisteradoras), pelo que foi necessário afetar novos trabalhadores à Embalagem Secundária, com vista a garantir que as linhas ..., ... e ... continuassem a laborar sem interrupção nos três turnos de laboração rotativos.

47.

Porém, em outubro/novembro de 2013, houve novamente a necessidade de reforçar as equipas que asseguravam o regime de laboração por turnos rotativos da fábrica de sólidos (Fábrica 2), quer devido à cessação de alguns contratos de trabalho, quer devido a algumas situações de baixa por doença, quer devido ao aumento da produção.

48.

No que respeita ao aumento da produção, a Reclamante produziu, no ano de 2013, 13.400.000 embalagens, o que representa um aumento de cerca de 15,50% em relação às 11.600.000 embalagens produzidas no ano de 2012.

49.

Nessa sequência, a Reclamante decidiu proceder ao reforço das equipas que asseguravam o regime de laboração por turnos rotativos da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2) contratando dez novos operadores fabris (5 Embaladores, 4 Preparadores Técnicos Adjuntos e 1 Preparador Técnico) e transferindo cinco Preparadoras Técnicas da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2).

50.

Na sua decisão de transferir as cinco Preparadoras Técnicas da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2), a Reclamante teve em consideração, entre outros, o facto de as mesmas exercerem as suas funções na área de líquidos da Fábrica 1, a qual tem um menor de volume de encomendas, não apresentando, por isso, necessidade de laboração em regime de turnos.

51.

Efetivamente, nos últimos três anos, verificou-se um decréscimo superior a 30% no volume de produção da área de líquidos da Fábrica 1 (no ano de 2013 foram produzidas 1.535.588 embalagens, o que representa uma diminuição de 34,60% em relação às 2.347.529 produzidas no ano de 2011), um decréscimo, em valor, superior a 50%, do volume de encomendas do seu principal Cliente (...) e, bem assim, a não renovação de contratos celebrados com outros Clientes da Reclamante (ex.: ...).

52.

Assim, a Reclamante selecionou as cinco Preparadoras Técnicas a transferir da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2) considerando a sua condição física compatível (as cinco Preparadoras Técnicas em causa foram consideradas aptas, sem quaisquer limitações físicas) e a sua experiência profissional e o seu grau de conhecimento significativo na área da Embalagem Secundária (as cinco Preparadoras Técnicas em causa tinham melhores conhecimentos na área da Embalagem Secundária da fábrica de líquidos (Fábrica 1)).

53.

A Reclamante decidiu transferir a trabalhadora em causa, que vinha recebendo formação na área de acondicionamento primário da Fábrica 2 (nos meses de junho e julho de 2012, a trabalhadora em causa recebeu formação precisamente na área de acondicionamento primário da Fábrica 2), e as trabalhadoras ...

54.

No dia 18 de dezembro de 2013, a Reclamante, através de cartas datadas de 17 de dezembro de 2013, procedeu à sua consulta prévia da trabalhadora em causa, bem como das trabalhadoras ..., ..., ... e ..., comunicando-lhes a necessidade de proceder à sua transferência para a Embalagem Secundária da Fábrica 2 e a consequente alteração do seu horário de trabalho, o qual passaria a desenvolver-se em regime de turnos rotativos, compreendendo os turnos entre as 08.30 e as 17.00 horas, entre as 16.30 e as 01:00 horas e entre as 00.30 horas e as 09:00 horas, e que entraria em vigor no dia 01 de janeiro de 2014.

55.

A trabalhadora em causa, através de carta datada de 24 de dezembro de 2013 e recebida pela Reclamante no dia 30 de dezembro de 2013, alegou não encontrar alternativas para a organização da sua vida familiar, e requereu que o seu horário de trabalho se mantivesse inalterado, ou seja, que continuasse a desenvolver-se entre as 8.30 e as 17.00 horas.

56.

Nessa sequência, a Reclamante, muito embora não tivesse reconhecido como atendíveis os motivos invocados pela trabalhadora em causa, os quais se reconduziam, essencialmente, à circunstância de não ter, alegadamente, alguém com quem deixar o seu filho menor no período noturno, mas considerando que a fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2) laborava, apenas, em regime de turnos rotativos — o que inviabilizava a sua pretensão — transmitiu-lhe no dia 28 de janeiro de 2014, por comunicação datada de 27 de janeiro de 2014, que a mesma passaria a exercer a sua atividade profissional nas áreas de pesagem, mistura e tamisação, no horário compreendido entre as 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13,00 e as 15,00 horas, uma vez que também nessas áreas se revelou necessário estender até mais tarde o período de laboração, o qual entraria em vigor em 05 de fevereiro de 2014, sendo certo que os demais Preparadores Técnicos e Preparadores Técnicos Adjuntos ficariam, como ficaram, afetos ao regime de turnos rotativo).

57.

Assim, a trabalhadora em causa passou a exercer a sua atividade profissional nas áreas de pesagem, mistura e tamisação, desempenhando as tarefas de pesagem, limpeza de equipamentos, alimentação do Carrocel e transferência de matérias-primas para IBC ou Intermediate Bulk Container entre as 10h00 e as 13h00 e, entre as 15h00 as 20h00, nas áreas de mistura e tamisação,

58.

Na verdade, as áreas de mistura e tamisação, por um lado, e a área de granulação, por outro lado, partilham um equipamento de produção denominado «calibrador», o qual apenas se encontra nas áreas de mistura e tamisação a partir das 15.00 horas, uma vez que se encontra na área de granulação entre as 08.30 e as 15.00 horas e a operação automática de lavagem decorre entre as 00.30 e as 09.30 horas.

59.

Assim, se o seu horário de trabalho terminasse às 17h00, conforme pretende a trabalhadora em causa, tal implicaria que a fase de tamisação/mistura planeada para cada dia não fosse concluída e, conseqüentemente, que os lotes dos medicamentos a produzir não fossem terminados o que, como é evidente, causaria enormes prejuízos à Reclamante.

60.

Por outro lado, é impossível substituir a trabalhadora em causa no período a partir das 17h00, uma vez que os restantes Preparadores Técnicos e Preparadores Técnicos-adjuntos da fábrica de sólidos (Fábrica 2) se encontram afetos ao regime de turnos rotativos (entre as 08.30 e as 17.00 horas, entre as 16.30 e as 01:00 horas e entre as 00,30 horas e as 09:00 horas) não existindo nenhum turno coincidente que se inicie as 17h00, bem como não existe mais nenhum trabalhador, não afeto a turnos, que tenha experiência e qualificação para desempenhar estas tarefas.

61.

Nestes termos, é por demais evidente que o horário de trabalho da trabalhadora em causa, das 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13h00 e

as 15h00 horas, foi ponderado pela Reclamante de forma a conciliar as exigências da sua atividade com a vida familiar da trabalhadora em causa, respeitando o equilíbrio de direitos/interesses das duas partes e considerando que a Reclamante não tem outro horário de trabalho para atribuir à trabalhadora em causa, tal como já foi decidido, e bem, pela douta sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho de Sintra.

Pelo exposto, deve ser julgada procedente, por provada, a presente reclamação, revogando-se o Parecer n.º 240/CITE/2014 e substituindo-se o mesmo por outro que resolva todas as questões pertinentes que foram suscitadas pela Reclamante, que adote fundamentos que esclareçam concretamente a motivação do ato e que considere suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da Reclamante que justificam a recusa do pedido apresentado pela trabalhadora em causa.

E.D.

...

Diretora de Recursos Humanos (...)”.

O Advogado (...)”.

II

ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, 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, 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 CITE 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 maternidade e da paternidade 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, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 240/CITE/2014, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 2.4.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo agora em causa, objeto da presente reclamação.
- 2.5.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 159.º e 160.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas, tendo em conta o disposto no

artigo 158.º do CPA, que concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos.

III – DECISÃO

- 3.1.** Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à anulação/revogação do Parecer n.º 240/CITE/2013, reapreciando-o, determinando a suspensão dos seus efeitos e seja substituído por outro e “ (...) considere *suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da Reclamante que justificam a recusa do pedido apresentado pela trabalhadora em causa. (...)*”.
- 3.2.** Relativamente à pretendida suspensão da execução da deliberação contida no Parecer n.º 240/CITE/2014, de referir tal não ser legalmente permitido, uma vez que por um lado, o n.º 7 do artigo 57.º do CT determina que “(...) *Se o parecer referido no n.º anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (...)* (S.N.)”. Por outro lado o n.º 2 do artigo 163.º do CPA prevê expressamente que “(...) *a reclamação do ato de que caiba recurso contencioso não tem efeito suspensivo, salvo nos casos em que (...) o autor do ato, oficiosamente ou a pedido dos interessados, considere que a execução imediata do ato cause prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao seu destinatário (...)*” *prejuízos não reconhecidos pela CITE.*
- 3.3.** Analisando todo o processo, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta que na deliberação que deu lugar ao Parecer n.º 240/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 13 de agosto de 2014, foi ponderada, nos termos da lei aplicável, a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

argumentação, ao tempo aduzida pela entidade empregadora, e, não tendo esta alegado factos novos ou outros com fundamento em ilegalidade ou inconveniência, a CITE delibera manter o teor do sobredito Parecer.

3.4. Face ao exposto, a CITE mantém o Parecer n.º 240/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 13 de agosto de 2014, por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014**