

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 223/CITE/2018

**ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 223/CITE/2018: 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 304/QX/2018**

I – OBJETO

- 1- Em 13.04.2018, a CITE recebeu da ..., reclamação do Parecer n.º 223/CITE/2018, através da qual vem requerer a anulação do referido Parecer e a reapreciação do processo com emissão de novo processo e requerer que seja atribuído efeito suspensivo ao Parecer, nos termos que a seguir se transcrevem:

...(...) tendo sido notificada do V/ Parecer n.º 223/CITE/2018, proferido no âmbito do processo à margem referenciado, não concordando com o mesmo, vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 184.º e seguintes e 191.º do Código de Procedimento Administrativo (CPA), apresentar RECLAMAÇÃO

do referido parecer, aprovado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião da CITE de 4 de Abril de 2018, notificado à aqui Reclamante via postal em 06.04.2018, (...) nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º

A Entidade Reclamada proferiu parecer n.º 223/CITE/2018, no âmbito do processo identificado em epígrafe, no qual deliberou:

- Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.*
- Solicitar à ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a recepção do referido parecer, sobre a atribuição do horário flexível à trabalhadora nos*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar.

- Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho para efeitos do previsto no n.º 5 e no n.º 7, conjugando com o n.º 10, todos do artigo 57.º do Código de Trabalho.

2.º

Como fundamento para tal deliberação/parecer, a Entidade Reclamada invocou que:

- "40. O que se discute é a existência de preterição de uma obrigação legal por parte da entidade empregadora, conforme prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho;

"41. É dever da entidade empregadora observar o estipulado naquela disposição legal, procedendo ao envio do processo à CITE, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/o da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível."

"42. Tal dever decorre diretamente da lei, não cabendo à entidade empregadora classificar o pedido, atribuindo-lhe natureza jurídica diversa do que é pretendido pela trabalhadora requerente."

"43. (...) 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 denomina de "intenção de recusa";"

"44. e deve entender-se que permanece como "intenção de recusa", quando o empregador manifesta o propósito de recusar um horário que lhe foi solicitado, mesmo quando proponha um horário diferente do indicado pela trabalhadora;"

"46. (...) o empregador (mantendo a intenção de recusar o pedido, nos moldes em que foi formulado) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE;

"49. (...) não cabe ao empregador determinar a natureza de um pedido que receba ao abrigo do artigo 56.º para prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível mas sim fundamentar a intenção de a recusar e, após remeter à CITE(...)"

(sublinhado nosso)

3.º

Não se conformando com tal entendimento e decisão, vem a ora Reclamante requerer A ANULAÇÃO DO DITO PARECER E A REAPRECIAÇÃO DO PROCESSO SUBJUDICE,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Porquanto, trata-se de um ato administrativo com eficácia externa e cujo conteúdo lesa os direitos e interesses legalmente protegidos da ora Reclamante, que é parte legítima para os presentes efeitos.

4º

É entender da Reclamante que o acto administrativo — Parecer - padece de um vício de violação de lei

- por erro sobre os pressupostos de facto, bem como na interpretação e aplicação do direito;*
- por omissão de pronúncia todos os factos e questões de direito subjacentes ao pedido formulado pela trabalhadora,*

Senão vejamos,

O Código de Trabalho, nos artigos 56º e 57º, consagra um instituto jurídico relativo ao trabalho flexível, que constituem o conjunto de normas legais que estabelecem a disciplina dessa matéria, pelas quais trabalhador e entidade empregadora se devem reger.

Tais normas legais regulam, portanto, a relação laboral estabelecida entre a ... e a sua trabalhadora ..., encontrando-se, por isso, sujeitas ao cumprimento das mesmas.

5º

Ora, tais artigos estabelecem o regime de horário flexível, repete-se o regime de trabalho de um trabalhador. Nesse sentido, atente-se

- à redacção do nº 1 do artigo 56º do CT: " 1. O trabalhador (...) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)";*
- à redacção do nº 4 e 5 do mesmo artigo que referem expressamente o regime de horário flexível.*
- à redacção do nº 1 do art 57º do CT: "o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador (...)".*

6º

Consequentemente, o trabalhador para exercer o seu direito deve apenas solicitar a pretensão de trabalhar num regime de horário flexível e informar, neste caso, a indicação do prazo previsto, dentro da lei e declarar que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

7º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Mais nenhum requisito é exigido legalmente para que um trabalhador solicite ao empregador o regime de horário flexível, contrariamente ao que o legislador estabeleceu para o trabalho em tempo parcial. Logo, o legislador claramente não pretendeu estabelecer mais exigências ao trabalhador em matéria de pedido de autorização de horário flexível — aliás entendimento perfilhado pela CITE cfr. ponto 15 do parecer.

8º

Assim, a solicitação do trabalhador de trabalhar em regime de horário flexível pode — e bem-, não conter qualquer indicação de horário de trabalho, encontrando-se a entidade empregadora obrigada a responder à mesma nesses exatos termos.

9º

Ora, se a entidade empregadora é obrigada a responder a essa solicitação sem que a mesma contenha qualquer horário de trabalho indicado pelo trabalhador, o pedido a que se refere o nº 2 do artigo 57º do CT só poderá dizer respeito unicamente a solicitação de autorização de trabalhar em regime de horário flexível e, não a um eventual horário que o trabalhador indique!

10º

Aliás, para além do direito de determinação dos horários de trabalho, consagrado no CT, pertencer exclusivamente ao empregador, o disposto nº 3 do artigo 56º reitera-o ao estabelecer os termos da elaboração do horário de trabalho flexível.

11º

Este é, no entender da Reclamante, o enquadramento legal que deve ser aplicado ao caso subjudice.

12º

Ora, como a ... respondeu à trabalhadora autorizando a mesma a trabalhar em regime de horário flexível, tendo inclusivamente indicado um horário de trabalho flexível, não houve obviamente qualquer recusa do pedido da ... de trabalhar em regime de trabalho flexível. — essa autorização é, de resto, referida pela CITE em vários pontos do parecer, designadamente no ponto 3.

13º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Por isso, não pode aceitar que a CITE considere que houve uma recusa da Reclamante e, em consequência, uma preterição de uma obrigação legal por parte da entidade empregadora à qual não estava vinculada.

14º

A CITE, por errada interpretação da lei — instituto do trabalho em horário flexível — designadamente, do nº 3 do artigo 57º assumiu um pressuposto falso — a existência de uma recusa do regime de horário flexível recomendando à ..., contra a lei, a elaboração do horário que a trabalhadora entendeu colocar no respectivo pedido, e a que a lei não atribui a mínima relevância, tanto mais que não é um requisito legal obrigatório do pedido de autorização.

15º

Por outras palavras, a CITE ignorou o facto da entidade empregadora ter manifestado interesse e empenho em conciliar os seus interesses empresariais com os interesses profissionais e familiares da trabalhadora ao efetivamente ter autorizado a realização por esta de um regime de horário flexível.

16º

A CITE adotou um entendimento, que para além de ser contrário à lei, tanto penaliza as entidades empregadoras que efetivamente recusam o regime de trabalho em causa ou omitem intencionalmente qualquer pronúncia sobre uma solicitação do trabalhador, como as que efetivamente cumprem o disposto na lei e nas recomendações comunitárias de conciliação da vida profissional e familiar do trabalhador, como é o caso da Reclamante que autorizou a realização desse regime.

17º

*Aliás, o nº 6 do próprio parecer consagra que à CITE cabe emitir parecer prévio no caso de **recusa de autorização para trabalho (...) com flexibilidade de horário.***

18º

Termos acolhidos igualmente no ponto 16 do parecer.

19º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ora, como se provou no âmbito do processo em causa e no atrás alegado, a ... autorizou expressamente o trabalho em regime de flexibilidade de horário, razão pela qual entende não estar vinculada ao pedido de parecer prévio à CITE.

20º

Mas, mesmo que assim não se entenda, o que só concedemos por mera hipótese académica, nunca o pedido da trabalhadora poderia ser interpretada nos termos em que a CITE o interpretou pois, tal como o mesmo foi formulado, não poderia sequer ser enquadrado no âmbito da faculdade prevista no nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho.

21º

*Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, **dentro de certos limites**, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não fixar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal — cfr. é aceite no ponto 14. e especificado na 1ª parte do ponto 22 ambos do parecer.*

22º

Além disso, a CITE na 2ª parte do ponto 22 do parecer aceita que "(...) incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo trabalhador, períodos para início e termo do trabalho diário(...).

23º

Mais, no ponto 23 do parecer é consagrada a necessidade de existir uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável para o trabalhador.

24º

Essa amplitude não foi indicada pois, o horário referido pela trabalhadora não permite que a entidade empregadora estabeleça dentro da mesma o respectivo horário flexível. O horário indicado consubstancia precisamente as 7h30/diárias a que está obrigada a realizar. Ora, este facto viola o poder de direcção conferido à entidade empregadora no art. 212º do CT, situação que não pode aceitar e impugna.

25º

Aliás, este é o entendimento acolhido no Acordão da Relação de Lisboa de 18-05-2016, no âmbito do processo 1080/14. 7T8BR R. L1-4.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

26º

E diga-se em, abono da verdade que, o extrato do Acordão invocado pela CITE no ponto 26. parecer invoca a execução de um horário fixo após definição do mesmo! Mas, a questão em análise não se centra na posterior execução do horário mas, na elaboração e determinação do mesmo nos termos da lei.

27º

Consequentemente, o entendimento da CITE versado no parecer subjudice confere à trabalhadora um direito que não tem fundamentação legal pois, esta, nos termos do nº 2 do artigo 56º do CT só poderá escolher o horário dentro de limites fixados pela entidade empregadora — consubstanciados nos nºs 3 e 4—e não por ela própria, sem prejuízo de, no cumprimento do horário seja de execução fixa. Mas, sempre dentro de limites estabelecidos pela entidade empregadora.

28º

Pelo que, nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, devendo o mesmo ser, desde já, recusado por ilegítimo e ilegal.

29º

A análise da solicitação da trabalhadora e a tomada de posição da empresa quanto à efetiva autorização de prática de um regime de horário flexível - de inquestionável relevância e importância para a apreciação—foi omitida pela CITE em sede de verificação da legitimidade e validade do pedido de horário flexível formulado.

30º

Note-se que constitui dever da CITE a verificação da legitimidade, fundamentos (de facto e de direito) e validade do pedido formulado pela trabalhadora, o que não foi feito e tinha todos os elementos para o fazer.

31º

Conclui-se, deste modo, que o entendimento sufragado pela CITE, melhor explanado nos pontos supra, desta reclamação inquinou/viciou a decisão contida no parecer emitido, na medida em que assentou em pressupostos errados, interpretação e aplicação errada do direito e omitiu a pronúncia de factos e questões de direito subjacentes ao pedido formulado pela trabalhadora.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

32º

O que o torna igualmente suscetível de anulação, ao abrigo do disposto no artigo 163º do CPA, o que se requer, com todas as suas legais consequências.

*Nestes termos e nos demais de Direito, **requer-se a V. Exa.** se digne receber e aceitar a presente Reclamação, julgando-a procedente, por provada, e em consequência se digne ordenar:*

a) **a anulação/revogação do referido Parecer nº 223/CITE/2018**, proferido no âmbito do Processo n.º 304/QX/2018, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 4 de Abril de 2018,

— por vício de violação de lei por erro sobre os pressupostos de facto bem como, interpretação e aplicação errada do direito,

— por omissão de pronúncia todos os factos e questões de direito subjacentes ao pedido formulado pela trabalhadora,

e

b) **a reapreciação do processo** a fim de ser emitido novo parecer que, atenta a autorização de trabalho em regime de um horário flexível dada pela ..., permita viabilizar o cumprimento pela trabalhadora de um horário de trabalho efetivamente flexível, nos termos das disposições legais do regime do horário flexível constantes do artigo 56º, conciliando a vida familiar e profissional da trabalhadora e, em simultâneo, assegurar o funcionamento do serviço onde a mesma se insere de forma a que a atividade empresarial da entidade empregadora não seja prejudicada.

Mais requer a V. Exa, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 163º do CPA,

que seja atribuída à presente reclamação efeito suspensivo.

porquanto, atento o horário fixo, de 2ª a 6ª feira, requerido pela colaboradora, a execução imediata do mesmo causará prejuízos de difícil reparação à aqui Reclamante atenta a impossibilidade de assegurar a operacionalidade e o normal funcionamento do serviço de atendimento aos clientes na ..., por força da ausência da trabalhadora durante os períodos que vão para além dos dias e horas de trabalho fixado pela mesma.

*De facto, conforme poderão V. Exas. constatar pela grelha de rotação dos horários da equipa na qual a trabalhadora se integra, o não cumprimento por parte da mesma do horário **já flexível** indicado na carta da ..., de 27- 11-2017, impedirá o normal funcionamento do serviço.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Concretizando, o serviço de atendimento ao cliente das ..., realizado por 3 colaboradoras sendo uma a ..., cujo horário se encontra compreendido entre 15h/16h e as 3h/4h do dia seguinte não seria efectuado nos dias indicados a vermelho por falta de um elemento.

	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sab	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sab	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sab	
colaborador1	15h- 22h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	F	F	19h- 2h30	19h- 2h30	19h- 2h30	19h- 2h30	21h- 4h30	21h- 4h30	F	F	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	F	F	
Aarisol lexivell	F	18h30- 03h30	18h30- 03h30	18h30- 03h30	18h30- 03h30	19h30- 04h30	19h30- 04h30	F	F	9h- 20h15	9h- 20h15	9h- 20h15	F	F	15h- 1h	15h- 1h	15h- 1h	15h- 1h	15h- 1h	15h- 1h	15h- 1h	F
colaborador2	F	F	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	F	F	15h- 22h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	9h- 17h30	F	F	19h- 2h30	19h- 2h30	19h- 2h30	19h- 2h30	21h- 4h30	21h- 4h30	
oiga	2	1	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	1	2	
Aanhá	0	1	2	2	2	1	0	0	1	2	2	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	
koite	0							0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
termedo	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0							0	

* Tem descanso entre as 13h e as 14h

A interrupção e intermitência de tal serviço constituiria um prejuízo sério para a Reclamante, nomeadamente, no que diz respeito à diminuição grave dos níveis de serviço prestado aos clientes particularmente, nos períodos noturnos que são os de maior afluxo de clientes às"

- 1.1. Por ofício de 27/04/2018, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação realizada pela entidade empregadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência da notificação do Parecer n.º 233/CITE/2017, de 04 de abril de 2018, veio a entidade empregadora "...", reclamar do parecer emitido, nos seguintes termos:

(...)

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à preterição de pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.”

- 1.2. A trabalhadora, notificada para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supra mencionado, no prazo legalmente previsto, tendo sido rececionada na CITE, em 17.05.2018, conforme se transcreve:

“Venho enviar resposta à redarcação apresentada pela ..., relativamente ao assunto em referência e na sequência da vossa carta de 27 de Abril 2018. Lamento profundamente que a ..., insista em continuar a recusar o meu pedido de horário flexível. A ..., com a reclamação apresentada continua a não fundamentar convenientemente e de forma objetiva as razões pelas quais recusou o meu pedido.

Assim sendo, venho reiterar que exerço um direito pelo Código de Trabalho na Proteção da Parentalidade, por essa razão:

-Reforço que é possível eu exercer o horário flexível por mim solicitado;

-É perfeitamente possível trabalhar nesse horário diurno;

-É possível realizar esse trabalho durante o meu horário.

-Em nada é verdade a justificação da no 32º pt., de que a aceitação do meu pedido de horário flexível, -... causará prejuízos de difícil reparação à aqui Reclamante atenta a impossibilidade de assegurar a operacionalidade e o normal funcionamento do serviço de atendimento aos clientes na ..., por força da ausência da trabalhadora durante os períodos que vão para além dos dias e horas de trabalho fixado pela mesma.

-... impedirá o normal funcionamento do serviço.

-...A interrupção e intermitência de tal serviço constituiria um prejuízo sério para a Reclamante, nomeadamente, no que diz respeito à diminuição grave dos níveis de serviço prestado aos clientes particularmente, nos períodos noturnos que são os de maior afluxo de clientes às

A ..., omitiu informação, na grelha de rotação dos horários da equipa, apresentada na reclamação que foi enviada à CITE.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Nessa grelha estão referenciados apenas e só 3 elementos nesse serviço. É falso. Pois para além desses 3 elementos necessitam de mais trabalhadores e por isso, para benefício próprio, a, omitiu informação porque há muitos outros elementos que não indicou nessa grelha, mas que também prestam, diariamente, esse serviço desde a abertura ao fecho do, tais como, mais 2 outros elementos da minha Direção, estagiários e ainda os diversos fiscais da

Pelo longo período que já se arrasta esta situação, desde Dezembro 2013, pelo desgaste familiar, pessoal emocional e psíquico que toda esta situação me está a causar; Pelas diversas tentativas derrotadas de resolução desta situação que se traduz em muitas tensões e pressões, já tenho tido períodos de baixa médica. O último período de baixa médica iniciou-se em Março 2017. Em Maio 2017 tentei, sem sucesso, retomar ao serviço e por isso a baixa médica prolongou-se até 25 de Fevereiro 2018. E, facilmente a, nesse período de quase 1 ano, assegurou a minha ausência com os elementos atrás referidos: mais 2 elementos da minha Direção, estagiários e

Na presente data encontro-me a trabalhar e, porque em Maio 2017 (conforme comprovativos anexos), por ordem médica e por recomendação da Medicina do Trabalho, a, recebeu indicação de que eu não deveria realizar horário noturno, só devo trabalhar no horário diurno. Assim, com essa indicação, a atribuiu-me diariamente o horário das 14h30 às 22h00, com folgas fixas à 4ª e 5ª feira.

Até ao término do meu turno, às 22h00, tenho ministrado formação desse serviço aos novos estagiários e após o meu turno o serviço é assegurado pelos elementos atrás referidos, assim como, essa formação é também ministrada por outros estagiários mais experientes e quando necessário também pelos fiscais da sala.

Resumindo, desde Março 2017 até à presente data que não trabalho até às 3/4 horas da manhã, por essa razão, todos os argumentos que a apresentou em nada são verdadeiros.

Ainda para reforçar a nulidade dos argumentos apresentados pela, para a recusa do meu pedido de horário flexível, na referida grelha dos horários dos 3 elementos, a apresentou um horário com a possibilidade de eu realizar uma semana em horário diurno das 9h00 às 17h30; mas, os restantes dois elementos já trabalham, em duas semanas, com esse horário diurno. Tanto mais que esses dois elementos não têm filhos menores, ou seja, um elemento tem 2 filhos com idade já avançada e o outro elemento não tem filhos;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Anteriormente a esse esquema de horário que vos foi agora apresentado, ou seja, desde Dezembro 2013, no horário estabelecido pela ... e por mim realizado até Março 2017 eu também realizava 2 semanas de trabalho em horário diurno das 9h00 às 18h30; e anteriormente a este último horário das 9h às 18h30, ou seja, desde 24 de Outubro 1994 até Dezembro 2013 sempre realizei horário diurno de segunda a sexta-feira das 9h00 às 18h00.

... factos que provam ser possível a realização do horário por mim solicitado no meu pedido de horário flexível.

Também em nada é verdade o conteúdo referido pela, na carta datada de 27 de Novembro 2017 em resposta ao meu pedido de horário flexível, que passo a transcrever "...não deixando de pretender colaborar na articulação do s/vida profissional e pessoal, como tem feito sempre e, particularmente, nos últimos 3 anos,..."

Em nada é verdade, pois desde que fui admitida pela em 1994, nunca pedi qualquer alteração profissional para benefício da minha vida pessoal. Ao contrário da ... que procedendo em Outubro 2013 ao despedimento coletivo de vários trabalhadores da ... e nomeadamente de todos os trabalhadores do serviço que temos estado a referenciar, fui obrigada a trabalhar em horário noturno e por turnos quando as minhas filhas gêmeas tinham apenas 29 meses de idade, para continuar a assegurar na totalidade as funções dos trabalhadores despedidos. Lamento a desumanidade demonstrada pela

Lamento a desumanidade demonstrada pela, pois tendo conhecimento de que não posso trabalhar à noite, conforme ordem médica; tendo conhecimento das minhas dificuldades familiares e de saúde, que esses horários me causam; pelas tentativas de diálogo junto da minha Direção e Administração da ..., para levar as coisas a bom termo, a continua a estabelecer-me piores horários que agravam a minha situação familiar e pessoal, onde agora estabelecem-me como término à 1h, 03h30 e 4h30.

Não posso deixar de referir mais uma vez que por tudo isso e por outras situações de pressão e tensão percebo que o principal objetivo da, é vencerem-me pelo cansaço para eu me despedir sem os meus direitos. Pois esse assunto já fora abordado pela em que depois de solicitarem que eu apresentasse a minha proposta para a minha saída e depois de me fazerem esperar acabam por dizer, sem qualquer explicação válida, que afinal a não pretende chegar a acordo comigo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*O serviço de atendimento ao cliente que tem sido referenciado ao longo deste processo, denomina-se por ... e é prestado num ..., assim designado e localizado no interior da
Lamento que os trabalhadores deste ... tenham sido integrados no despedimento coletivo e que ainda estejam em tribunal a tentar recuperar os seus postos de trabalho que eu, forçadamente, estou a ocupar e também em prejuízo da minha categoria e funções de*

A, nunca manifestou interesse e empenho em conciliar os seus interesses empresariais com os meus interesses profissionais e familiares.

*Todos os argumentos que apresentei são verdadeiros. Sempre foi e continua a ser, até à presente data, possível confirmar a sua veracidade, por qualquer visitante ou cliente do
Tanto mais que todos os elementos atrás referidos no desempenho desse serviço usam
Há por isso razoabilidade para a aceitação do meu pedido de horário flexível sem qualquer prejuízo para a
(...)”*

- 2- A entidade empregadora remeteu a reclamação instruída com procuração forense e pedido de junção ao processo de decisão da Autoridade para as Condições de Trabalho, de 31.01.2018, sobre a questão objeto do parecer reclamado, na sequência de ação inspetiva à Reclamante. A trabalhadora, por seu turno, remeteu fotocópia dos documentos de baixa médica referentes ao ano de 2017 e 2018; relatório do médico psiquiatra e relatórios de medicina do trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que 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.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Outra das suas atribuições prende-se com a apreciação de 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 actividade profissional com a vida familiar e pessoal, conforme o disposto na alínea e) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. No âmbito das atribuições conferidas a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 223/CITE/2018, em sentido desfavorável à preterição de pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., tendo deliberado recomendar à entidade empregadora ... a elaboração do horário solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos da alínea c) do nº 8 do artigo 57º do Código de Trabalho, Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

- 2.5.** Tal parecer foi emitido tendo em atenção a queixa apresentada e os documentos que a acompanhavam nomeadamente, o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa da entidade empregadora, a apreciação da trabalhadora, a emissão de declaração da CITE, de não receção de pedido de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a resposta da entidade empregadora de 13 de março de 2018 à interpelação da CITE, que propugna pela desnecessidade de requerer a intervenção da CITE para emissão de parecer prévio, na medida em que não recusou a prática de um horário flexível, bem como o ofício de 31/01/2018 remetido pela ACT – Autoridade das Condições de Trabalho à trabalhadora, na sequência de queixa relativa à não submissão de pedido de parecer prévio à CITE da recusa de horário flexível, informando que havia sido atribuído um horário flexível à trabalhadora, inexistindo recusa e consequentemente, obrigatoriedade de submissão do processo para apreciação da CITE.
- 2.6.** Os interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.7.** Em 27.04.2018, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE notificou a trabalhadora para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.
- 2.8.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação, que assentam na construção de um regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares distinto do preconizado no Parecer objeto de reclamação, o que no entendimento da



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade reclamante conduz à anulação do Parecer por vício de violação de lei:

-por erro sobre os pressupostos de facto, bem como na interpretação e aplicação do direito e

-por omissão de pronúncia de todos os factos e questões de direito subjacentes ao pedido formulado pela trabalhadora.

2.9. Desde já, se afirma a nossa discordância absoluta com o alegado vício de violação de lei e concomitantemente, com o entendimento perfilhado pela entidade reclamante relativo à interpretação e aplicação do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.10. Significa então, que se reitera a interpretação e aplicação do artigo 56º do Código do Trabalho, nos exatos termos em que se encontra plasmada no Parecer objeto de reclamação e que iremos mais uma vez abordar. Antes de mais e porque se trata de uma análise técnico-jurídica, teremos de chamar à colação o artigo 9.º do Código Civil, relativo à interpretação da lei que dita o seguinte:

“1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.”

2.11. O conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, é “aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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”.

Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.12- Importa esclarecer que o direito consagrado no artigo 56º do CT, está integrado no capítulo I, subsecção IV do Código do Contrato sob a epígrafe “Parentalidade” e constitui regime especial do Código do Trabalho aplicável quer ao sector privado, quer público. Tal significa o reconhecimento de que existe um âmbito de proteção de um conjunto de normas que devem harmonizar-se com o regime geral e até mesmo prevalecer sobre este, atendendo aos bens, valores e interesses protegidos pelas normas, que in casu, se referem à proteção da parentalidade no âmbito da relação laboral. O artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a, por forma a dar assistência a filhos menores de 12 anos ou simplesmente acompanhá-los e estar mais presente na vida dos filhos, através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.

2.13. O mesmo é dizer que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador. No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, e que o legislador impôs no nº 2 do artigo 56º do CT, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem suscetíveis de acarretar um prejuízo incomportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa, cabendo à entidade empregadora a sua invocação e demonstração, conforme imposto no nº 2 do artigo 57º do CT.

- 2.14. Neste sentido e no que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão nº 2608/16.3.T8MTS.P1, do Tribunal da Relação do Porto, que refere: *"Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, **estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT**" (negrito nosso). O entendimento ora, espelhado revela-se esclarecedor e fundamental para a*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

correta interpretação do artigo 56º e a sua harmonização com as normas do regime geral, nas matérias coincidentes, registando-se que o entendimento da CITE acompanha jurisprudência mais recente.

- 2.15.** Ainda no que se refere a este Acórdão e no que concerne ao ponto 26. da reclamação, que tenta argumentos falaciosos para fazer valer a sua tese, reproduz-se o excerto do Acórdão que menciona a execução de um horário fixo, no âmbito de um pedido de horário flexível: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”*
- 2.16.** Resulta assim, evidente para o legislador e para a jurisprudência que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho. não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana e sendo organizado por turnos rotativos, como no caso em apreço, é natural que a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o período durante o qual pretende exercer o trabalho e o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade.¹ À entidade

¹ No tocante à definição de período normal de trabalho o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”. E o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora cabe-lhe apreciar o pedido de horário flexível, colocando-se as seguintes opções:

- a) aceitar o pedido nos termos em que é formulado e elaborar novo horário;
- b) propôr alterações ao pedido e elaborar novo horário, desde que obtenha consentimento do/a trabalhador/a;
- c) manifestar intenção de recusa, caso em que deve fundamentar a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável e remeter, no prazo legal, para o afeito, o processo à CITE para apreciação. Existirá sempre intenção de recusa, quando a entidade empregadora alterar o horário flexível requerido pelo/a trabalhador/a unilateralmente.

2.18. Entendimento diverso do exposto, levaria a um esvaziamento da norma e do seu âmbito de protecção, restringindo o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, que conhece consagração constitucional e comunitária. Apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, o que explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua profissional com a familiar, interpretação que se coaduna com a redação do normativo legal em causa, seu sentido e alcance.

2.19. Face ao exposto, a CITE mantém a posição explanada no Parecer objeto de reclamação e reiterada na presente resposta, no que respeita ao conceito de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, divergindo do entendimento da entidade reclamante quanto a esta matéria.

2.20. Outrossim não se reconhece a existência do alegado vício de violação de lei, por erro sobre os pressupostos de facto e na interpretação e aplicação do artigo 56º do CT, em particular o conceito de horário flexível, pugnando pela interpretação adoptada, por entender que é a mais correta e que melhor descortina o alcance e sentido da norma.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.21.** Sublinhar mais uma vez, que a CITE é a entidade a quem foram acometidas as atribuições de zelar pela protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, competindo-lhe no âmbito das suas funções próprias, a verificação da conformidade do pedido de horário flexível e a apreciação da intenção de recusa da entidade à empregadora, de acordo com o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março e nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Por esta razão, a interpretação que deve prevalecer sobre esta matéria cabe nas atribuições legais da CITE.
- 2.22.** Constatar este facto, transporta-nos para o alegado vício de violação de lei, que no dizer, da entidade reclamada se traduz na omissão de pronúncia de todos os factos e questões de direito subjacentes ao pedido formulado pela trabalhadora.
- 2.23.** Refuta-se o alegado pela entidade reclamada. A queixa apresentada pela trabalhadora, relativa à preterição de pedido de emissão de parecer, foi objeto de análise e devidamente enquadrada, conforme se retira dos pontos 3.3 e 3.4 do Parecer objeto de análise, que menciona os termos do pedido apresentado pela trabalhadora, verificando-se que reúne todos os requisitos e pressupostos legais, nos termos do artigos 56º e 57º do CT.
- 2.24.** Não esqueçamos que é doutrina dominante desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.25.** E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.26.** Na sequência deste pedido apresentado em 09/11/2017, foi rececionada resposta da entidade empregadora, com a data de 27/11/2018, de cujo teor se extrai a recusa do horário requerido pela trabalhadora e a atribuição de um outro horário, designado como flexível, mas que não obteve a concordância da trabalhadora, em sede de apreciação.
- 2.27.** Após a receção da intenção de recusa pela trabalhadora, é dever da entidade empregadora observar o estipulado na disposição legal do n.º 5 do artigo 57.º, procedendo ao envio do processo à CITE. A cominação legal para a inobservância deste dever consta da alínea c) do n.º 8 do artigo 57º do CT e considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos. Não é a CITE quem determina esta cominação legal, é a norma legal que o impõe, de forma inequívoca e sem qualquer exceção ou restrição.
- 2.28.** Neste sentido, veja-se o Acórdão n.º 8186/16.6.T8CBR.C1, do Tribunal da Relação de Coimbra, que menciona que *" (...) o que legalmente impõe o parecer da CITE, nos termos do n.º 5 do artº 57º do CT, é a recusa do empregador do pedido - n.ºs 2 a 4 do mesmo artigo, independentemente do fundamento dessa recusa, nomeadamente a opinião do empregador de que se não encontram preenchidos os requisitos para concessão do horário de trabalho a tempo parcial, e o conseqüente pedido de apreciação pelo trabalhador- n.ºs 4 e 5 desse artigo. Por outras palavras: qualquer recusa do empregador, fundada em qualquer razão ou ordens de razões, desde que acompanhada desse pedido de apreciação, acarreta a obrigação do envio do processo para a CITE. (...) É a essa entidade que cabe apreciar os pressupostos de aplicação do direito ao trabalho a tempo parcial definidos por lei(...). A empregadora tem sempre a possibilidade legal, no caso de parecer desfavorável do CITE, de intentar acção judicial com vista a reconhecer motivo justificativo para a recusa- n.º 7 do artº 57º do CT. Por outro lado, a lei apenas exige ao trabalhador que observe os descritos requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artº 55º e do n.º 1 do artº 57º, não lhe impondo que demonstre antecipadamente, perante a entidade empregadora ou o tribunal, que o regime de trabalho a tempo parcial se destina à finalidade tida em vista por*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

essas disposições legais e não a outra que nada tenha que ver com aquela outra.(...)". Os factos em análise neste acórdão, referem-se a pedido de horário de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no artigo 55º e 57º do CT . Como resulta da leitura dos artigos citados, o procedimento legal é idêntico para o horário a tempo parcial e o horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, pelo que as conclusões do acórdão quanto às competências da CITE e a cominação legal pelo não envio do processo a esta entidade, devem aplicar-se ao pedido de horário flexível.

2.29. Não obstante o mencionado no ponto precedente, a queixa foi devidamente apreciada, verificando-se que o pedido da trabalhadora reunia todos os pressupostos e requisitos legais fixados pelo artigo 56º e 57º do CT: A trabalhadora ser mãe de filhas menores de 12 anos; declaração em como vive em comunhão de mesa e habitação com as filhas; a indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário (9h00 às 13h00 e das 14h às 17h30, de segunda a sexta); apresentou o pedido, por escrito, com observância do prazo de 30 dias, para o início da prática do horário flexível (início dentro de 30 dias após a receção do pedido); duração da pedido de horário flexível (até as filhas completarem 12 anos de idade). Da intenção de recusa da entidade empregadora, cujo teor se reproduziu no Parecer em causa, não são alegados factos susceptíveis de alterar a legalidade do pedido. Aliás, é a própria entidade empregadora que demonstra ser possível atribuir o horário requerido pela trabalhadora (09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30) ao propor-lhe na intenção de recusa, um horário, com início às 09h00 e termo às 20h15, com descanso das 12h00 às 14h00 e período obrigatório das 14h00 às 17h45. Como tal, mostra-se inquestionável que o horário requerido respeitava o período normal de trabalho para o qual a trabalhadora se encontrava contratualmente obrigada (7 horas e meia diárias) e enquadrava-se nos tempos de trabalho praticados pela empresa, pelo que o pedido mostra-se legal e válido.

2.30. Quanto aos fundamentos legais previstos no nº 2 do artigo 57º do CT e que poderão consubstanciar uma intenção de recusa nomeadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a indispensabilidade da trabalhadora



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

haverá que sublinhar o facto da CITE não estar obrigada a realizar esta análise, por força da preterição da obrigação legal de não envio do processo à CITE e da cominação associada- a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

2.31. Na reclamação, a entidade reclamante requer uma reapreciação do pedido da trabalhadora e requereu o efeito suspensivo do Parecer, olvidando que o mesmo havia sido deliberado ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março e estabelecia uma recomendação. Para o efeito, invoca os seguintes argumentos:

- A execução imediata do horário fixo, de 2ª a 6ª feira, requerido pela trabalhadora, causará prejuízos de difícil reparação à reclamante atenta a impossibilidade de assegurar a operacionalidade e o normal funcionamento do serviço de atendimento aos clientes na ..., por força da ausência da trabalhadora durante os períodos que vão para além dos dias e horas de trabalho fixado pela mesma.

- O serviço de atendimento ao cliente das ..., realizado por 3 colaboradoras sendo uma delas a trabalhadora requerente, cujo horário se encontra compreendido entre as 15/16h e as 3h/4h do dia seguinte não seria efetuado, por falta de um elemento.

- A interrupção e intermitência de tal serviço constituiria um prejuízo sério para a reclamante, nomeadamente, no que diz respeito à diminuição grave dos níveis de serviço prestado aos clientes particularmente, nos períodos noturnos que são os de maior afluxo de clientes às

2.32. A apreciação ou reapreciação de qualquer pedido deve ter por fundamento exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.33.** Tal significa, que não basta à entidade reclamante formular alegações vagas e genéricas, sem lograr demonstrar o que alega, concretizando as razões pelas quais a realização imediata do horário requerido pela trabalhadora de 2^a a 6^a feira, lhe causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação.
- 2.34.** A entidade reclamante limitou-se a invocar que a execução imediata do horário requerido se traduziria na impossibilidade de assegurar a operacionalidade e o normal funcionamento do serviço de atendimento aos clientes na ... por força da ausência da trabalhadora no período noturno e aos fins-de-semana e refere que o serviço de atendimento aos clientes das ..., é realizado por 3 colaboradoras sendo uma delas a trabalhadora requerente, sem cuidar de concretizar e demonstrar as razões que determinariam a impossibilidade dos/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.
- 2.35.** Com efeito, a entidade reclamante não logrou demonstrar quantos/as trabalhadores/as operam no estabelecimento, as respectivas funções e horários que praticam; qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.36.** Tão pouco demonstra quais os prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à reclamante, provocados pela atribuição imediata do horário requerido pela trabalhadora, não concretizando em que consistem os prejuízos invocados.
- 2.37.** Por sua vez a trabalhadora, no exercício do direito do contraditório, veio pronunciar-se referindo que a entidade reclamante omitiu informação, na grelha de rotação dos horários da equipa, apresentada na reclamação que foi enviada à CITE. Nessa grelha estão referenciados apenas e só 3 elementos nesse serviço, o que não corresponde à verdade, pois *"há muitos outros elementos que não indicou nessa grelha, mas que também prestam, diariamente, esse serviço desde a abertura ao fecho do ..., tais como, mais 2 outros elementos da minha Direção, estagiários e ainda os diversos fiscais da"*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.38.** Refere ainda que desde Maio 2017, até 18/04/2018, por ordem médica e por recomendação da Medicina do Trabalho, a entidade reclamante recebeu indicação de que a trabalhadora não deveria realizar horário por turnos e horário noturno. Ainda assim, e ciente do problema de saúde da trabalhadora e das restrições de horário, a entidade reclamante não só recusou o pedido da trabalhadora (09h00 às 17h30), como lhe propôs horários com término às 3h30 ou 4h30. Aliás, a trabalhadora, só não cumpre os horários propostos pela entidade reclamante na intenção de recusa, devido a prescrição médica, mas afirma cumprir diariamente o horário das 14h30 às 22h00, com folgas fixas à 4ª e 5ª feira.
- 2.39.** Assim, afigura-se que a entidade reclamante optou por aproximar o horário diurno, que compreende o período das 7h00 às 22h00, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 223.º do CT, *a contrario*, com um horário que em nada se assemelha ao requerido pela trabalhadora, não lhe permitindo realizar a conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida familiar, a que tem direito.
- 2.40.** A trabalhadora reitera na sua exposição que, desde março de 2017 até à presente data, que não trabalha até às 3/4 horas da manhã, mas sim até às 22h00. Na reclamação é apresentada uma grelha de rotação dos horários da equipa na qual a trabalhadora se integra, sendo atribuído à trabalhadora um horário que compreende dois turnos entre as 15h/16h e as 3h/4h e outro entre as 09h00 e as 20h15, sendo que os restantes trabalhadores que integram a equipa realizam dois turnos no horário das 09h00 às 17h30 e outro das 19h00 às 02h30 ou 21h00 às 04h30.
- 2.41.** A elaboração de horários, com início e termo das 09h00-17h30, revela que o horário requerido pela trabalhadora é admissível porque existente e o seu pedido válido, por observar todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.42.** Face ao exposto, encontram-se cabalmente justificadas as razões pelas quais a trabalhadora tem direito ao horário flexível requerido.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

III - DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b) Manter o sentido do parecer n.º 223/CITE/2018:

“3.1- Recomendar à entidade empregadora ..., que elabore o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

3.2. Solicitar à ... 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 c) 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.”

c) Comunicar à trabalhadora e à entidade empregadora o teor da presente resposta à reclamação.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.