# RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 630/CITE/2018

**ASSUNTO: Resposta à reclamação do parecer n.º 630/CITE/2018, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ... da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.**
**Processo n.º 3129/FH/2018**

## I

Em 21.11.2018, a CITE recebeu da ... reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 14.112018, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

## II

**1.** A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.

**2.** Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

***2.1.*** *"A ... recebeu o parecer em anexo, referente ao pedido de alteração de horário de trabalho da sua trabalhadora, ..., com o qual não se pode conformar, de acordo com os argumentos que passo a expor:*

***2.2.*** *"Discordamos com o ponto 2.13 do referido parecer, uma vez que foram enviados os mapas de horário de trabalho do último trimestre, com indicação das trabalhadoras que se encontram na mesma situação. Remetemos por isso novamente os mapas para poderem comparar com a última documentação e confirmar que foram efetivamente enviados. Aguardamos esclarecimento sobre o assunto, uma vez, que com a emissão de parecer favorável à trabalhadora ..., teremos de organizar os horários de forma equitativa com as outras trabalhadoras que se encontram na mesma situação, ou seja, colocando cinco funcionárias fixas no turno da manhã com folgas ao fim-de-semana e feriados, pelo que será impossível para o bom e normal funcionamento da instituição, uma vez que dessa forma os fins-de-semana e feriados ficam comprometidos com apenas duas trabalhadoras que não podem recorrer ao pedido de horário flexível, visto que, nos turnos da manhã os serviços mínimos funcionam com três / quatro trabalhadoras. Com a emissão do vosso parecer, não poderemos cumprir com o número 2 do artigo 221° do Código do Trabalho que menciona que "os turnos devem, na medida d possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências*

*manifestadas pelos trabalhadores". Sendo que assim, as restantes trabalhadoras que não se encontram na referida situação serão restringidas aos restantes turnos (tarde e noite), o que nos parece abusivo e limitador da vida pessoal e familiar."*

***2.3.*** *"Para findar, o facto de pretendermos colocar todas as funcionárias com as mesmas condições de trabalho, independentemente do terem solicitado ou não a flexibilidade de horário, prende-se com o facto de consideramos que somos uma instituição, com princípios e valor pelo trabalho de todas as nossas colaboradoras, permitindo-lhes a todas conciliar o trabalho com a vida familiar."*

**3.** Em 26.11.2018, a CITE remeteu cópia da presente reclamação à trabalhadora para se pronunciar sobre a matéria, no entanto esta, até à presente data não enviou qualquer resposta a esta Comissão.

**III**

***4.*** De facto, a reclamante alega que: "uma vez que foram enviados os mapas de horário de trabalho do último trimestre, com indicação das trabalhadoras que se encontram na mesma situação. Remetemos por isso novamente os mapas para poderem comparar com a última documentação e confirmar que foram efetivamente enviados."

***5.*** Ora, e sendo o objeto desta reclamação por parte da entidade empregadora, a reafirmação de que tanto as razões imperiosas do funcionamento do serviço como a insubstituabilidade da trabalhadora,

estavam verificadas, uma vez que e efetivamente foram juntos os horários, que por mero lapso, é dito que não o foram, mas foram, a verdade é que e pela análise dos mesmos, se verifica, que existem outras trabalhadoras a exercer as mesmas funções que a trabalhadora, ora requerente, não existindo desta forma, períodos a descoberto.

***6.*** Efetivamente, não basta apenas dizer que há razões imperiosas é preciso, enumerá-las e mais que isso, justifica-las e comprová-las, neste sentido, a entidade empregadora apenas refere, que*: "Aguardamos esclarecimento sobre o assunto, uma vez, que com a emissão de parecer favorável à trabalhadora ..., teremos de organizar os horários de forma equitativa com as outras trabalhadoras que se encontram na mesma situação, ou seja, colocando cinco funcionárias fixas no turno da manhã com folgas ao fim-de-semana e feriados, pelo que será impossível para o bom e normal funcionamento da instituição, uma vez que dessa forma os fins-de-semana e feriados ficam comprometidos com apenas duas trabalhadoras que não podem recorrer ao pedido de horário flexível, visto que, nos turnos da manhã os serviços mínimos funcionam com três / quatro trabalhadoras."*

***7.*** Relativamente a esta questão e a propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta

em www.cite.gov.pt , do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

***8.*** Nesta sede diga-se que a trabalhadora enquanto profissional e mãe, apenas requereu e de acordo com os ditames legais, um horário compatível com as suas responsabilidades familiares, como preconiza a própria Constituição da República Portuguesa, pelo que, não vemos aqui qualquer intenção da trabalhadora, ao poder trabalhar e conciliar a sua vida familiar, vá prejudicar a ..., já que as demais trabalhadoras se assim o entenderem, também poderão, solicitar um horário flexível para efeitos de conciliação, entre a vida profissional e a vida familiar.

**9.** *No entanto, sobressaí aqui, alguma retração por parte da entidade empregadora em e de acordo com o que acalenta a CRP ",Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar", no Código do trabalho e*

*veja-se nomeadamente a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomendar que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada", em promover medidas de conciliação*. Assim, em abono desta recomendação, entre outras, as empresas devem promover políticas de conciliação e permitir aos seus trabalhadores e trabalhadoras o gozo de horários compatíveis com as suas responsabilidades parentais. Neste caso em concreto, a entidade empregadora refere constantemente, que este horário a pode penalizar, no entanto, isso não ficou provado.

**10.** Consideramos e mais uma vez que não estão demonstradas as razões imperiosas do funcionamento do serviço ao qual a trabalhadora está afeta, bem como existe a possibilidade de substituir a mesma, assim, a entidade empregadora deverá harmonizar os interesses de todas as trabalhadoras e trabalhadores, que usufruem de horário flexível com os/as demais que não usufruem, de forma a respeitar a lei.

**IV**

Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção

de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 630/CITE/2018, aprovado em 14.11.2018, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CCP (CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL).**