



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 286/CITE/2019

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 286/CITE/2019: 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 1802/FH/2019

I – OBJETO

1.1. Em 21.06.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", a reclamação do Parecer n.º 286/CITE/2019, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

1.º

A ora Reclamante remeteu em 02 de maio de 2019, a esta Comissão, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela sua trabalhadora

2.º

Juntando para tal toda a documentação relacionada, isto é, para além do pedido efetuado pela trabalhadora com data de 03 de abril de 2019, a comunicação da ora Reclamante à trabalhadora com a intenção de recusa, datada de 18 de abril de 2019.

3.º

Nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, esta Comissão deveria, no prazo de 30 dias, notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer.

4.º

Sucede que, a ... apenas foi notificada do Parecer desfavorável desta comissão, objeto da presente reclamação, no 31.º (trigésimo primeiro) dia.

5.º

Com efeito, esta Comissão recebeu o pedido de emissão de parecer prévio no dia 03/05/2019, conforme consta do ponto 11 do Parecer,

6.º

Tendo a ... sido notificada do referido Parecer apenas no dia 03/06/2019.

7.º

Ora, ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a Comissão deveria ter notificado o seu Parecer à ... até ao dia 02/06/2019, o que não aconteceu.

8.º

Assim, não tendo o prazo de notificação sido cumprido, o parecer deverá ser considerado favorável à intenção do empregador, conforme prevê a referida disposição legal.

Caso assim não se entenda, o que não se concede e apenas se admite por dever de patrocínio,

9.º

Entendeu esta Comissão na decisão tomada e que consubstancia o Parecer n.º 286/CITE/2019, que não assistia razão à ... quando invocou razões imperiosas para recusar a atribuição do horário flexível à trabalhadora em causa.

10.º

Em concreto, entendeu esta Comissão que a recusa não estaria devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se for indispensável.

11.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Refere ainda que é exigido ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares.

12.º

Com todo o respeito que tal posição nos merece, não podemos concordar com a mesma pelas razões que passamos a demonstrar e que implicarão, no entender da empresa, o provimento da reclamação apresentada.

13.º

Sendo certo, sempre salvo o devido respeito, que este tipo de argumentação utilizado por esta Comissão demonstra bem a parcialidade com que ajuíza estes processos, uma vez que a empresa tem conhecimento de pedidos de esclarecimentos feitos a trabalhadores requerentes para que complementem a informação constante dos seus pedidos, não se verificando, contudo, idêntico comportamento quando estamos perante eventuais "faltas" de informação por parte das entidades empregadoras, in casu, da

14.º

Na verdade, a lei não determina qual o grau de prova e demonstração que as empresas têm de efetuar quando invocam razões relacionadas com o seu funcionamento para manifestarem a sua intenção de recusa dos pedidos de flexibilização de horários.

15.º

Porém, não lhe poderá ser exigível uma prova de tal forma agravada que implique quase a transposição do processo produtivo para a comunicação de intenção de recusa dirigida ao trabalhador em causa. Ou no limite uma quase prova pericial ...

16.º

Nem a atitude da entidade decisora poderá ser redutora ao ponto de, em caso de dúvida ou insuficiência facilmente sanável com eventual documentação a juntar ou esclarecimentos adicionais a prestar, decida liminarmente a favor da pretensão do trabalhador, como sucedeu.

17.º

Importa, pois, questionar se a eventual existência de dúvidas por parte desta entidade equivale por si só a uma tomada de decisão desfavorável para a entidade empregadora pondo em causa o princípio da igualdade de armas que deve existir em todos os procedimentos, administrativos, com o respeito do princípio da boa fé que também deve orientar os serviços do Estado (cfr. art.º 10.º do Código do Procedimento Administrativo).

18.º

Acréscce que as conclusões que são retiradas por esta entidade demonstram por si só uma análise superficial e totalmente desajustada da realidade indicada na comunicação de intenção de recusa emitida pela entidade empregadora. Com efeito,

19.º

Afirma esta entidade que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores,

20.º

Salientando ainda que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na al. b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

21.º

O certo é que também tem salvaguarda constitucional a liberdade de iniciativa económica privada, nos termos dos artigos 61.º e 86.º da CRP, cabendo às empresas o poder de organização e gestão da atividade económica

22.º



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

É ainda referido que a trabalhadora apresentou um pedido de horário flexível que compreende uma amplitude horária alargada, enquadrável no turno da manhã (07h00 -15h00) e que deve ter-se por válido.

23.º

Sucedede que, a empresa não tem um horário específico das 7h às 15h, de segunda a sexta-feira.

24.º

Em nenhum momento na comunicação de intenção de recusa da atribuição de horário flexível remetida pela ... à trabalhadora requerente resulta a existência de um horário diurno das 7h às 15h para funções associadas à produção, nomeadamente para a função de embaladora como é o caso da trabalhadora em questão.

25.º

Esta linha de produção funciona de uma forma sequencial pelo que o seu normal funcionamento depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção e funcionam em grupo, em regime de turnos rotativas- conforme resulta do mapa de horário de trabalho da secção da embalagem, que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os legais e devidos efeitos.

26.º

Resulta do referido documento, tratar-se de um horário de turnos rotativas, significando por isso que os colaboradores afetos a este horário (onde se inclui a trabalhadora ...) estão uma semana no horário das 07h00 às 15h00, na semana seguinte das 15h00 às 23h00 e na semana seguinte no horário das 23h00 às 07h00.

27.º

*Os horários em causa funcionam em laboração contínua, de segunda a sexta-feira.
Ou seja,*

28.º

Não existe qualquer horário de turno entre as 07h00 e as 18h00, como pretendido pela trabalhadora em questão.

29.º

Com efeito, os horários em regime de turnos são aplicáveis a toda a estrutura da produção (montagem, embalagem e corte do tubo), limpeza, armazém, esterilização e controlo de qualidade, atualmente com 446 trabalhadores na estrutura da produção e especificamente na secção da embalagem onde se encontra inserida a trabalhadora, com 137 trabalhadores.

30.º

A trabalhadora ao pretender um horário especial com início a partir das 07h00 e termo até às 18h00, de segunda a sexta feira, exigiria a fixação do seu horário de trabalho no turno das 07h00 às 15h00, acarretando óbvios prejuízos, que se evidenciam:

31.º

Desde logo, cada turno é composto por 5 equipas, em média com 8 pessoas em cada equipa que são distribuídas pelas 6 máquinas existentes.

32.º

Não sendo, por isso, possível o trabalho individualizado, mas sempre em grupo.

33.º

Qualquer horário de trabalho fora dos turnos existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado na embalagem, para além de ser sequencial e nos turnos respetivos, é sempre realizado em grupo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço.

34.º

Qualquer alteração que fosse introduzida no horário de turnos rotativos afetaria os horários de trabalho dos demais trabalhadores da secção de embalagens,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

35.º

Com a agravante de ser imperativo ao funcionamento desta secção uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa,

36.º

Podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviço e que os seus clientes exigem e procuram.

37.º

A criação de um horário de trabalho fixo das 7h00 às 15h00 (turno da manhã), de segunda a sexta feira, como pretende esta Comissão na sequência do pedido da trabalhadora em causa, implicaria a sobreposição com os colegas dos outros turnos,

38.º

E, conseqüentemente, a empresa teria uma pessoa a mais nesse turno, sem trabalho atribuído,

39.º

Na medida em que, as equipas já se encontram constituídas em função do regime de turnos rotativas instituído.

40.º

Tais conseqüências, gravosas para a empresa, devem-se ao facto da área de produção onde a trabalhadora se encontra inserida funcionar em regime de turnos rotativas para a totalidade de trabalhadores abrangidos.

41.º

Na verdade, a criação de um horário fixo das 7h00 às 15h00 (turno da manhã) implicaria adicionar a essa equipa mais um colaborador, com o conseqüente encargo financeiro associado a essa nova contratação.

42.º

A incorporação de um elemento adicional na equipa em rotação de horário em nada é beneficiada pela inclusão de uma trabalhadora num horário fixo das 7h às 15h, uma vez que a rotação das equipas continuaria a fazer-se nos moldes atrás indicados e não pode ser reduzida em número de embaladoras, num horário sem consequências nos outros horários em rotação.

43.º

Assim, para que pudesse ser aceite a pretensão da trabalhadora, a empresa teria de assumir um "headcount" adicional no horário das 7h às 15h, sem que esse mesmo "headcount" pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos;

44.º

Esta situação acarretaria como consequência a duplicação de recursos, que no caso do horário artificialmente criado implicaria manter um recurso adicional desprovido de conteúdo funcional, por desnecessário.

45.º

Na prática, o "headcount" existente nas equipas roda igualmente pelos três horários existentes, não sendo possível reduzi-lo em apenas uma das suas rotações.

46.º

Em alternativa à contratação de um elemento adicional para a equipa, a consequência lógica à pretensão da trabalhadora seria assumir que um dos seus colegas rodaria apenas por dois horários.

47.º

Esta situação traria igualmente consequências gravosas para o colega que faria a apenas rotações por dois horários, sendo que nenhum deles seria o da manhã, afetando os ciclos de descanso e, conseqüentemente, a sua prestação de atividade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

48.º

Com efeito, não estaríamos perante uma discriminação positiva, ao invés do alegado por esta Comissão.

49.º

Esta pessoa seria sujeita a um tratamento menos favorável do que os restantes elementos do turno, na medida em que apenas iria realizar dois turnos, o das 15h-23h e o das 23h-7h.

50.º

Não existiria, assim, um tratamento igualitário em relação aos restantes elementos da equipa.

51.º

Acresce ainda que tal implicaria igualmente, em relação aos restantes trabalhadores da empresa em condições idênticas, com filhos menores a cargo, um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à trabalhadora em causa.

52.º

Nesta senda, existirá sempre um maior detrimento em relação aos restantes trabalhadores e elementos da equipa,

53.º

Bem como, em relação ao próprio funcionamento da empresa.

54.º

Para não falar sequer nos efeitos que um eventual retrocesso na aplicação da laboração continua ou na imposição da contração de novos elementos com o sobrecusto associado para a atribuição dos horários pretendidos pela requerente, que teriam um tal impacto na empresa que poderia inclusivamente pôr em causa a sua viabilidade futura, algo que seguramente terá de ser pesado quando se analisa estes pedidos de flexibilização de horário.

55.º

Acresce que no que toca ao horário flexível cabe ao empregador fixar o horário de trabalho (cfr. n.º 3 do art.º 56.º do código do Trabalho).

56.º

Não é o caso da situação desta trabalhadora, uma vez que pretende esta própria estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.

57.º

Aliás, a ser a trabalhadora a impor o horário que pretende cumprir estaríamos perante a violação do art.º 56.º do Código do Trabalho, limitando-se de forma abusiva a margem de manobra da empresa na organização do horário de trabalho da trabalhadora que não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que se devem igualmente ponderar os interesses da própria organização económica da Ré e que também é a razão de ser do seu próprio bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

58.º

Acresce que a implementação de um horário de trabalho em regime de turnos rotativas, resultou de um contexto de necessidade imperiosa de funcionamento da empresa, mas que, trazendo como consequências alterações nas vidas dos seus trabalhadores, não descurou a atribuição de benefícios e regalias aos mesmos. Com efeito,

59.º

A ... atribui aos trabalhadores afetos ao regime de turnos na secção da embalagem onde se insere a trabalhadora, um subsídio de turno correspondente a 25% da remuneração mensal, sem que a tal estivesse obrigada por força da lei ou de convenção coletiva.

60.º

Ou seja, tem subjacente a criação e implantação deste horário, preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

61.º

Acresce ainda que, a trabalhadora em causa é a única da sua equipa com a skill de "boca de máquina", que se consubstancia na pessoa que controla a máquina, a velocidade, paragens, arranques, etc.

62.º

De referir, ainda, que no seu turno, a trabalhadora é a única com competência para a emissão de etiquetas, funções estas de enorme responsabilidade e confiança, não existindo no turno que integra a trabalhadora qualquer outra pessoa que possa assumir tais funções.

63.º

Posto isto, esta trabalhadora não é substituível, por ter funções de enorme responsabilidade e confiança e por ser imprescindível para o normal funcionamento do turno.

64.º

Neste sentido, não existe qualquer possibilidade de rotatividade entre os postos de trabalho nos turnos existentes, sem que tal prejudique os restantes trabalhadores e impossibilite o normal funcionamento do serviço.

65.º

Deste modo, em face do que antecede entende a ora Reclamante que não poderia ter sido proferida decisão desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora

NESTES TERMOS,

deverá a presente Reclamação ser considerada procedente, e em consequência anulado o ato reclamado, substituindo-se o mesmo pela emissão de Parecer favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora

(...)"

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

- 1.2. Por ofício de 15/07/2019, 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 286/CITE/2019, de 29 de maio de 2019, veio a entidade empregadora "....", reclamar do parecer emitido, nos seguintes termos, cujo teor se reproduz:

(...)

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 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 intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora."

- 1.3. A trabalhadora, notificada em 18.07.2019, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício supra mencionado, no prazo legalmente previsto, tendo sido rececionada na CITE, em 25.07.2018, conforme se transcreve:

Eu, ..., funcionária na empresa ... com o n.º...,requeri que me fosse concedida a oportunidade de trabalhar em regime de horário flexível, pedido esse que foi rejeitado.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

O parecer prévio do CITE mereceu por parte da minha entidade empregadora uma reclamação, da qual tive conhecimento dia 18.07.2019 para a qual venho agora exercer o meu direito de resposta tendo em conta que são tomadas como certas situações que não são verdade bem como foram ignoradas outras informações relevantes.

Alíneas 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 e 8:

A entidade ... alega que apenas recebeu a comunicação do parecer a dia 03.06.2019, segundo a empresa com um dia de atraso,mas ignora o facto de a mesma ter sido enviada a 31.05.2019, como se pode constatar pelo envelope enviado pelos CTT;

Alíneas 9, 10,11, 12, 13,14,15,16,17, 18,19, 20, 21,22:

Não tenho nada a acrescentar;

Alínea 23:

A empresa tem o horário das 7.00h às 15.00h inserido em 3 turnos rotativos na secção da embalagem, e tem o horário das 7.00h às 15.30h em 2 turnos na secção da montagem.

Relembro que tenho aptidões em ambas as secções;

Alíneas 24, 25, 26, 27, 28:

No meu pedido a atribuição de horário flexível requeri um horário compreendido no período entre as 7.00h e as 18.00h, não me restringindo a qualquer departamento ou secção,deixando ao critério da entidade patronal uma vez que existem outros postos na empresa com horários dentro desse período (ex: 08.00h-17.00h);

Alínea 29:

É do meu conhecimento, e dos demais colegas, que determinados postos dentro da empresa praticam horários apenas diurnos; sendo que essa afirmação não é completamente verdade;

Alíneas 30, 31, 32, 33, 34, 35 e 36:

Ainda que seja verdade que na embalagem o trabalho seja realizado em equipa, é conveniente informar que o número de trabalhadores por máquina é determinado pelas encomendas a realizar, sendo que pode variar bastante.

Convém também afirmar que neste momento, no turno 2 no qual estou inserida, apenas uma equipa dispõe de 8 funcionárias, as restantes têm menos.

Volto a afirmar que como funcionária da ... não estou restringida à secção da embalagem e poderia ser colocada na secção da montagem onde o trabalho é realizado individualmente;

Alíneas 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 e 50:

Estes argumentos seriam válidos se os 3 turnos que integram a embalagem tivessem um igual número de trabalhadores atribuídos, o que não é verdade, para além de que como já referi, as máquinas de embalagem não trabalham com um número fixo de funcionárias mas sim de acordo com o requerido nas cartas de operação de cada encomenda;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Alíneas 51, 52 e 53:

Não me posso pronunciar sobre os restantes colaboradores;

Alíneas 54, 55, 56, 57, 58, 59 e 60:

Nada a acrescentar;

Alínea 61:

Afirmação completamente falsa.

Na equipa 3 do turno 2, à qual pertenço, têm o mesmo skill as operadoras ... n°... e ...°....

Nas outras equipas do mesmo turno as operadoras, .., .., .., .., .., .., .., .., .., .., .., .. e outras que apesar de não praticarem actualmente têm o mesmo skill,

Alínea 62 e 63:

Afirmação completamente falsa.

Para além de mim, a funcionária ... n°... e a funcionária ... n°,também têm a aptidão de tirar etiquetas.

Ressalvo ainda que para além de não ter nenhuma formação específica para o efeito, é um posto que tem diáriamente das 08.00h às 17.00h uma funcionária de permanência, a ..., e que apenas faço reciclagem de conhecimentos 1 dia por mês e sempre no horário da manhã com o acompanhamento desta mesma funcionária.

Sendo que sou apenas uma reserva para uma emergência, facto que em cerca de 1 ano apenas surgiu uma vez.

Para além de que defendo que a polivalência de conhecimentos não deveria ser castigadora mas sim um benefício tanto para a empresa como para os funcionários;

Alínea 64 e 65:

Volto a afirmar que o meu pedido não era restringido à secção da embalagem, uma vez que trabalhei um ano na secção da montagem acredito que será mais fácil a intergração nesta secção uma vez que o trabalho é realizado de forma individual e que apesar de existirem 2 turnos estes não têm o mesmo número de funcionários.

Com este pedido a minha intenção não é de todo prejudicar o funcionamento da empresa mas sim conceder estabilidade à minha filha de 23 meses uma vez que o pai sai todos os dias às 5h de casa para trabalhar fazendo que quando me encontro no turno das 23.00h-07.00h, a bebé tenha de dormir fora de casa ao cuidado de terceiros.

Sem mais a acrescentar

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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto.

- 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.
- 2.4.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 286/CITE/2019, em sentido desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme

fundamentado ao longo do parecer, as razões imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora não se mostram devida e suficientemente fundamentadas na intenção de recusa.

- 2.5.** Tal parecer foi emitido tendo em atenção o teor do pedido e o alegado na intenção de recusa.
- 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 18.07.2019, 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 a reclamação e os seus fundamentos.
- 2.8.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.
- 2.9.** Nos termos previstos no artigo 9.º do Código Civil, relativo à interpretação da lei:
- 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*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados.”

2.10. Nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho:

“1- O trabalhador que filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhara em regime de horário de trabalho flexível , podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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

O horário flexível, a elaborar pelo empregador deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário ;*
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferiro a um terço do períodp 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) Estabelcer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
- (...)”*

2.11. Nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

“2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador".

2.12. No parecer 286/CITE/2019, a CITE deliberou o seguinte que se transcreve, na parte revelante para a apreciação da reclamação apresentada:

"(...)

2.12 *No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho se realize no seguinte horário: início a partir das 07h00 e termo até às 18h00, de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados, para prestar a devida assistência e apoio a filho menor de 12 anos, durante o período de 2 anos.*

2.13 *Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de um ano de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência e apoio.*

2.14 *Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.¹*

1

Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "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." (sublinhado nosso)



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.15** *E, o mesmo se afirma 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 que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.*
- 2.16** *Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a modalidade de organização de horário de trabalho solicitada pela trabalhadora não se enquadra no horário flexível, estabelecido no artigo 56º do CT, por desconsiderar o horário por turnos rotativos que negociou com a empresa aquando da sua contratação, ou seja, entende que o horário requerido corresponde a uma alteração do horário de trabalho.*
- 2.17** *Ora, o entendimento plasmado não tem correspondência com a letra da lei, em concreto, com o disposto no artigo 56º do CT. Tal como já mencionado no ponto 2.15 e ponto 2.16 do presente parecer, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de uma amplitude horária diária ou semanal que se afigura como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida família, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e podendo ou não corresponder a períodos fixos.*
- 2.18** *Cumprе salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho denomina por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, o que poderá ter como consequência quando aplicável ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que o trabalhador/a ao escolher os dias em que pretende trabalhar, indica "a contrario", os dias de descanso semanal.*
- 2.19** *Significa isto, 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 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, 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 susceptíveis de acarretar um prejuízo incomportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

2.20 *Assim sendo, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.²*

2.21 *Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à inobservância dos requisitos legais do pedido, designadamente, a inexistência de prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que lhe foi atribuído e a não demonstração que o pai da menor não possa prestar assistência que lhe seja necessária, nomeadamente, que os horários por ele praticados não possam ser compatíveis com os seus, pois não alega, nem prova (ao contrário do que lhe competia) da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho acordado com a empresa, a Comissão não acolhe estes argumentos.*

2.22 *Para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, dois requisitos: a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e*

2

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 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."



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

habitação, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Como tal, estes requisitos foram devidamente observados no pedido formulado pela trabalhadora requerente, não decorrendo da lei a exigibilidade de justificar ou fundamentar as razões que presidem ao pedido formulado e muito menos, que a trabalhadora tenha de fazer prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que lhe foi atribuído ou demonstrar que o pai da menor não possa prestar a assistência que lhe seja necessária.

2.23 *Sublinhe-se que ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho o direito ao horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, o que revela que as considerações tecidas pela entidade empregadora relativas à não demonstração que o pai da menor não possa prestar assistência à menor não encontram correspondência legal, não devendo assim, influenciar na decisão da entidade empregadora de atribuir ou não o horário flexível requerido.*

2.24 *Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária diária alargada (11 horas), face ao período normal de trabalho da trabalhadora, enquadrável no turno da manhã (07h00- 15h00) e deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.*

2.25 *Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, 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, designadamente, tal como foi requerido.*

2.26 *Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que:*

a) Na secção da embalagem onde a trabalhadora exerce funções, existem três turnos rotativos - das 07h00 às 15h00, das 15h00 às 23h00 e das 23h00 às 07h00 e que a trabalhadora está integrada no turno 2 da embalagem. Cada turno é composto por 5 equipas, em média com 8 pessoas em cada equipa, sendo cada equipa, e tendo em conta o tipo de sistema em causa, distribuída pelas 6 máquinas existentes, não

sendo assim passível o trabalho individualizado mas sempre em grupo; Alega que o horário de trabalho solicitado pela requerente não existe na empresa para as funções por si realizadas;

b) Assim, qualquer horário de trabalho fora dos turnos existentes não é exequível, uma vez que o trabalho realizado na embalagem, para além de ser sequencial e nos turnos respectivos é sempre realizado em grupo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço;

c) Afasta a possibilidade da trabalhadora ser colocada apenas no turno da manhã, invocando que a área da produção funciona em regime de turnos rotativas para a totalidade de trabalhadores abrangidos (...) "tal iria dar origem a uma sobreposição com os colegas dos outros turnos (e, conseqüentemente teríamos uma pessoa a mais neste turno, sem trabalho atribuído, pois as equipas já se encontram constituídas, dado o regime de turnos rotativos instituído) e a uma falta de recursos nos outros turnos da tarde e noite (que se via privado de menos um trabalhador)."

d) Tal implicaria, para além da discriminação em função dos restantes trabalhadores da empresa (com a maior parte deles numa situação semelhante com filhos menores a cargo), necessariamente, a contratação de mais duas pessoas para prestar trabalho no turno da tarde e da noite, com os custos daí inerentes;

e) Alega ainda que que, no seu turno, a requerente é a única com o skill de "boca de máquina", pessoa que controla a máquina, a velocidade, paragens, arranques, etc. e com competência para a emissão de etiquetas, quando necessário, imprescindível para o turno em causa, não sendo por esse facto substituível, por ser imprescindível para o normal funcionamento do turno.

2.27 *É de registar quanto à alegação de que o horário de trabalho requerido não existe na empresa, que o mesmo é enquadrável no turno da manhã (07h00- 15h00), pelo que não procede esta alegação. Cumpre sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.28** *De igual modo, não procede a alegação de que a requerente não pode ser colocada apenas no turno da manhã porquanto tal iria dar origem a uma sobreposição com os colegas dos outros turnos e a uma falta de recursos nos outros turnos da tarde e noite. Chama-se a atenção para o exposto nos pontos 2.18 a 2.20 do parecer, sobre a admissibilidade de um horário flexível poder corresponder a um horário fixo, ainda que organizado por turnos e mais uma vez se salienta, que caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.*
- 2.29** *Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Todavia, a entidade empregadora não demonstra quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra 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.*
- 2.30** *A entidade empregadora alega que a trabalhadora não pode ser substituída, por ser a única com o skill de "boca de máquina", mas não o demonstra de forma inequívoca e cabal, apresentando as razões que comprovam a especificidade da função desempenhada pela requerente, a exigência de habilitações ou formação específica que só a trabalhadora possuísse, bem como não demonstra a impossibilidade de rotatividade entre os postos de trabalho, com funções idênticas, nos turnos existentes, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora, pelo que também neste aspecto o alegado pelo empregador não procede.*
- 2.31** *Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à*

elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as. Por outro lado, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores/as com filhos/as menores na empresa, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.

2.32 *Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

(...)

3.1. *A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "... - ...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares*

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA “

2.13. A reclamação apresentada começa por alegar que o parecer objeto de reclamação foi remetido pela CITE, fora do prazo legal para a sua emissão, devendo ser observada a cominação legal prevista no nº 6 do artigo 57º do Código do Trabalho que dispõe que o parecer se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido no prazo de 30 dias.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.14. Vejamos se assim é: a CITE rececionou o pedido de Parecer do empregador, no dia 03/05/2019, através da entrada com o nº 2702/2019, data a partir da qual se inicia a contagem do prazo de 30 dias.

2.15- O Código do Trabalho é omissivo no que respeita a norma geral relativa à contagem de prazos. Socorrendo-nos das regras que informam a interpretação de leis e integração de lacunas, haverá que recorrer ao Código de Processo de Trabalho, em razão da sua especialidade, tendo presente o disposto no artigo 1º, conjugado com o artigo 23º, que nos casos omissos manda recorrer sucessivamente à legislação processual comum, civil ou penal, que directamente os previna e, em particular, no que concerne à citação e notificação, manda aplicar as regras estabelecidas no Código de Processo Civil, restando assim, ao intérprete aplicar subsidiariamente, as regras constantes do Código Civil e Código de Processo Civil quanto à comunicação de actos ou notificações, meios utilizados e contagem de prazos.

2.16- Desta forma, temos a considerar o seguinte: Os actos têm a forma que, nos termos, mais simples, melhor corresponda ao fim que visam atingir, podendo revestir a forma de citação ou notificação, quando a lei o preveja; A comunicação dos actos é feita presencialmente ou através de via postal, telecópia, meios telemáticos e comunicação telefónica – vide art. 172º do Código de Processo Civil, aplicável com as devidas adaptações; A contagem dos prazos é realizada de forma contínua. – cfr art. 138º do Código Processo Civil e artigos 279º e 296º ambos do Código Civil, que determina que “o prazo que termina em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil (...)”

2.17- Quanto ao momento da prática do ato, vale como data da prática do ato, a da efectivação do registo postal, quando o ato é remetido pelo correio, sob registo, sendo que quando o ato é presencial, vale como data da prática do ato, a da respectiva entrega, ex vi – artigo 149º do Código de Processo Civil.

- 2.18.** Tendo presente o exposto, o prazo de 30 dias para emissão do parecer é um prazo contínuo e começa a correr a partir de 03/05/2019, uma sexta-feira, pelo que termina a 02/06/2019, um domingo, transferindo-se para o primeiro dia útil seguinte, ou seja, 03/06/2019, conforme resulta do artigo 279º do Código Civil.
- 2.19-** Ora, se a entidade empregadora afirma no ponto 6º da sua reclamação que foi notificada do Parecer apenas no dia 03/06/2019, é por demais claro que o prazo de 30 dias para a notificação do Parecer foi cumprido.
- 2.20-** Todavia, não pode ignorar a entidade empregadora que a notificação do Parecer foi remetida pela CITE em data anterior a 03/06/2019, tendo ocorrido a 31/05/2019, como se pode comprovar através do registo com o nº RH ...PT, valendo esta data, a da efectivação do registo postal, como a data da prática do ato.
- 2.21-** Afastada que está a inobservância do prazo legal para notificação do Parecer, tem aplicação o nº 7 do artigo 57º do Código do Trabalho que determina que *“se o parecer for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.”*
- 2.22-** Tendo o empregador optado por impugnar a deliberação da CITE através de uma reclamação, nos termos do artigo 184º do CPA, importa analisar os argumentos aduzidos e que visam a anulação do Parecer e a sua substituição por Parecer favorável à intenção de recusa da trabalhadora.
- 2.23-** A entidade empregadora insurge-se com o facto de ser exigido ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares, considerando que esta premissa demonstra parcialidade na

apreciação dos processos.

- 2.24-** Acrescenta que a lei não determina qual o grau de prova e demonstração que as empresas têm de efetuar quando invocam razões relacionadas com o funcionamento para manifestarem a sua intenção de recusa e afirmam que não lhe poderá ser exigível uma prova de tal forma agravada que implique quase uma transposição do processo produtivo para a comunicação da intenção de recusa , ou no limite uma quase prova pericial.
- 2.25-** É certo que a lei não não determina qual o grau de prova e demonstração que as empresas têm de efetuar quando invocam razões relacionadas com o funcionamento para manifestarem a sua intenção de recusa e, no nosso entender, bem avisado andou o legislador quando não o fez. Outra solução, acarretaria decerto, graves entropias na intenção de recusa, o âmbito de aplicação do artigo 56 e 57º do CT.
- 2.26-** Cabe ao empregador, único que conhece o funcionamento da sua empresa , constrangimentos e vicissitudes, indicar as razões pelas quais não pode autorizar o horário, devendo essas razões constituir motivos imperiosos do funcionamento da empresa. De igual modo, cabe-lhe a ele decidir a demonstração do que alega, bem como o grau dessa demonstração, sendo aqui de fazer referência ao brocardo jurídico *“Allegare nihil et allegatum non probare paria sunt”* que expressa o princípio geral de Direito de que alegar e não provar é o mesmo que não alegar.
- 2.27-** Decorre da leitura da reclamação, designadamente dos artigos 23º e seguintes que a entidade empregadora limita-se reproduzir os argumentos indicados em sede de intenção de recusa, sem aditar factos novos e sem demonstrar o que alega.

- 2.28-** Ora, em primeiro lugar e, tal como referido no Parecer n.º 286/CITE/2019, importa aludir para que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, sem que tal desvirtue a natureza de horário flexível, desde que a indicação do/a trabalhador/a respeite o período normal de trabalho diário e período de funcionamento da entidade empregadora, o que se verifica no caso em concreto.
- 2.29-** Ainda a este respeito, compreende-se que no âmbito do horário flexível o/a trabalhador/a além de poder escolher as horas do início e termo do período normal de trabalho, a elaborar pelo empregador, possa requerer que a prestação de trabalho seja realizada em dias específicos da semana, isto é, de segunda a sexta-feira, Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.30-** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.31-** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.32. - A entidade empregadora em sede de reclamação, vem alegar, por um lado, que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário na aceção do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, bem como indica os motivos, que no seu entender, impossibilitam a atribuição do horário à trabalhadora.

- 2.33.-** Para o efeito, indica os horários praticados na secção onde a trabalhadora exerce funções, sendo notório que o trabalho está organizado em regime de turnos rotativos e acentua a necessidade de qualquer horário fora dos turnos existentes não ser exequível, bem como tratar-se de um trabalho realizado em grupo, com o número de pessoas indispensáveis para a realização do serviço, sendo mencionado o número de equipas por turno, o número médio de pessoas por cada equipa e o número de máquinas existentes e ainda o número de trabalhadores da secção onde a trabalhadora se encontra inserida.
- 2.34.-** Refere não ser possível praticar turnos com horário fixo, o que implicaria a sobreposição com os colegas dos outros turnos e à existência de uma pessoa a mais nesse turno, sem trabalho, na medida em que as equipas já se encontram constituídas.
- 2.35.-** Argumenta ainda que o empregador teria de assumir um “headcount” adicional no horário das 07h00-15h00, sem que pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos ou, em alternativa, colocar-se-iam os seus colegas a rodarem apenas por dois horários, o que traria consequências gravosas para os colegas afetando os ciclos de descanso.
- 2.36.-** Neste contexto e tendo apenas junto o horário com os turnos praticados, mais uma vez se afirma que os motivos alegados pela entidade empregadora não consubstanciam exigências imperiosas do funcionamento do serviço, uma vez que a empresa não demonstrou objetiva e inequivocamente que o pretendido pela trabalhadora coloque em causa esse mesmo funcionamento, não concretizando de que forma, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário requerido por aquela trabalhadora.
- 2.37.-** De facto, aquando da intenção de recusa a entidade empregadora não



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

demonstrou quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, por ser a única com o skill de “boca de máquina”, apresentando as razões que comprovam a especificidade da função desempenhada pela requerente, a exigência de habilitações ou formação específica que só a trabalhadora possuísse, bem como não demonstra a impossibilidade de rotatividade entre os postos de trabalho, com funções idênticas, nos turnos existentes, o que poderia acarretar um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora, pelo que também neste aspecto o alegado pelo empregador não procede.

2.38.- O mesmo se aplica ao alegado em sede de reclamação, verificando-se que constitui uma reprodução dos factos já alegados na intenção de recusa, não demonstrando de forma clara, objetiva e inequívoca que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora prejudique o normal funcionamento da empresa.

2.39.- Aliás, a trabalhadora requerente no exercício do direito ao contraditório que lhe é legalmente reconhecido, veio pronunciar-se no sentido de esclarecer que a amplitude horária indicada das 07h00 às 18h00, foi intencional, porquanto permitia ao empregador a sua colocação em outro departamento ou secção, uma vez que existem postos na empresa com horários dentro desse período (ex: 08h00 – 17h00).

2.40.- Ainda quanto ao horário/turnos praticados, clarifica que na secção da produção, a empresa tem o horário das 07h00 às 15h00, inserido em 3 turnos rotativos na secção de embalagem e tem o horário das 07h00 às 15h30, em 2 turnos na secção de montagem, possuindo a trabalhadora aptidões para trabalhar em ambas as secções.

- 2.41.-** Prossegue a trabalhadora referindo que na secção de montagem o trabalho é realizado individualmente e que na secção de embalagem, o trabalho é realizado em equipa, mas os 3 turnos existentes não integram igual número de trabalhadores. As máquinas de embalagem não trabalham com um número fixo de funcionárias, mas sim de acordo com o requerido nas cartas de operação de cada encomenda.
- 2.42.-** No tocante às funções de skill e emissão de etiquetas, a trabalhadora elucida que na sua equipa têm o mesmo skill outras 2 operadoras, identificando-as pelo nome e número de funcionária. Nas outras equipas do mesmo turno, indica mais 13 operadoras com o mesmo skill, identificando-as pelo número de funcionária. O mesmo sucede com a competência para emissão de etiquetas, indicando mais duas funcionárias que também têm a aptidão de tirar etiquetas, identificando-as pelo nome e número de funcionária.
- 2.43.-** Ora, o alegado pela trabalhadora é susceptível de contribuir de forma relevante para manter afastada a alegação relativa à indispensabilidade da trabalhadora, que a entidade empregadora alegou, mas não logrou demonstrar e porventura permite colocar em crise todo o alegado pelo empregador.
- 2.44. -** Mais uma vez se sublinha que, cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efectuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de protecção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.45- Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 286/CITE/2019 não se procedendo à alteração do mesmo.

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 286/CITE/2019:

“3.1- A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “... ”., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO