

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 590/CITE/2019

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 590/CITE/2019, solicitado 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, na sequência da comunicação do ... da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

**Processo n.º 4137-FH/2019**

### I – OBJETO

1.1. A 21.11.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 590/CITE/2019, de 06.11.2019, nos seguintes termos:

*«Exmos. Senhores,*

*Em notificação datada de 06/11/2019, a ... (doravante '...') foi notificada do parecer desfavorável à recusa relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por alegada violação da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante 'CT'), ao não cumprir o prazo do envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 'CITE') nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.*

*Todavia, conforme infra se demonstrará, tal decisão não corresponde à verdade.*

*Como tal, nos termos e para os efeitos do artigo 184.º, n.º 1, al. a) e seguintes e do artigo 191.º do Código de Procedimento Administrativo (CPA), o ... vem apresentar Reclamação do Parecer n.º 590/CITE/2019, proferido no âmbito do Processo n.º 4137/FH/2019, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 6 de novembro de 2019, notificado à aqui Reclamante via postal em 8 novembro de 2019, pela Exma. Senhora Presidente da CITE, Dra. ..., nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1 — O pedido de horário flexível da Sra.... datado de 9 de setembro de 2019, foi recebido pelo ..., a 10 de setembro de 2019— cf. doc. 1

2— Nessa sequência, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o ... comunicou no dia 30 de setembro de 2019 a intenção de recusa do pedido formulado — cf. doc. 2

3—Em conformidade, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por comunicação datada de 7 de outubro de 2019, a colaboradora apresentou a sua apreciação — cf. doc. 3

4—Por fim, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por comunicação enviada 9 de outubro de 2019, o ... enviou o processo para apreciação da CITE, com cópia do pedido, do fundamento de intenção de recusa e da apreciação do trabalhador — cf. doc. 4

5 — Face ao acima exposto, prova-se que o ... enviou atempadamente o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.

Nestes termos, requer-se a anulação/revogação deste parecer de indeferimento, a reapreciação da intenção de recusa e a suspensão dos seus efeitos.

Prova documental: 4 (quatro) documentos.

Pela Administração,

[...]

**1.2.** Por ofício datado de 05.12.2019, sob o n.º 2831/2019, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, da reclamação efetuada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 590/CITE/2019, de 06 de novembro de 2019.

**1.3.** A trabalhadora, notificada em 10.02.2019, apresentou a sua resposta a 30.12.2019, nos termos a seguir transcritos:

«Exmos. Senhores,

..., Requerente no processo em epígrafe, notificada da Reclamação do parecer n.º 590/CITE/2019, vem pronunciar-se nos termos e com os seguintes fundamentos:

*O n.º 7 do artigo 57.º do CT prevê expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, pelo que a presente reclamação da sua deliberação não deve ser aceite pela CITE.*

*Aliás, o disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) só permite que as partes apresentem reclamação das deliberações da CITE com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas, o que manifestamente não se verifica no caso em concreto.*

*Sem conceder,*

*Por não ser verdadeiro, por desvirtuar a verdade, ou por não passarem de meras imputações/alegações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a requerente todo o teor da reclamação deduzida.*

*Mantendo-se na íntegra tudo quanto já se alegou em sede de apreciação à intenção de recusa do pedido nomeadamente entre outros factos, mas sem limitação. No período em que o infantário frequentado pelo menor se encontra encerrado, a requerente não tem ninguém que o guarde e acompanhe, pois a atividade profissional — bombeiro profissional - do cônjuge não lhe permite recolher o filho menor ao estabelecimento de infantário que frequenta nem acompanhá-lo e guardá-lo aos sábados e domingos (cf. doc. 1).*

*O infantário encerra pelas 19 horas, bem como aos sábados e domingos (cf. doc. 2).*

*E muitos outros horários são praticados na empresa, sendo certo que, pelo menos uma colega de trabalho, de nome Graça Vasconcelos, pratica um horário de trabalho com entrada pelas 9 horas e saída pelas 18 horas, ou seja, o mesmo proposto pela requerente (cf. doc. 3).*

*Aliás,*

*Importa esclarecer que, desde a data da notificação do parecer emitido pela CITE, e até ao presente momento, a trabalhadora - por ordens e instruções da empregadora - tem vindo a cumprir o horário solicitado, mas pretendido recusar, o que por si só demonstra de forma inequívoca a improcedência/falsidade dos fundamentos por esta invocados aquando da manifestação da intenção de recusa.*

*Concluindo,*

*Analisando todo o processo, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta que - na deliberação que deu lugar ao parecer ora em crise, aprovado por maioria dos membros presentes nos termos da lei aplicável - a*

*argumentação ao tempo aduzida pela entidade empregadora não alegou factos novos ou relevantes com fundamento em ilegalidade ou inconveniência, deve a CITE manter o teor do sobredito parecer por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.*

*Junta: 3 documentos*

*A Requerente*

*[...]»*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006, 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, análise, acompanhamento e 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, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos setores privado, público e cooperativo.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e das associações patronais.

2.5. Importa referir ainda que os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III – ANÁLISE

3.1. Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à reapreciação do Parecer n.º 590/CITE/2019, argumentando – logo nos

primeiros parágrafos – que cumpriu com os prazos legalmente exigíveis, pelo que do parecer nunca poderia ter resultado uma aceitação nos precisos termos em que a trabalhadora formulou o seu pedido de flexibilidade horária, na sequência do que prevê a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.2.** O que, efetivamente, se verifica.

**3.3.** Recorde-se, então, o pedido da trabalhadora à data [10.11.2019]: «Solicitava a V. Exas. que tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse compreendido de segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 18:00 horas, com intervalo de 1 hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas para a amamentação que usufruo».

**3.4.** Como justificação para o seu pedido, a trabalhadora acrescenta que tem um filho com dois meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e de habitação, a quem precisa de prestar assistência inadiável por 12 anos.

**3.5.** Cumpridos todos os requisitos formais a que a lei obriga (cf. artigos 56.º e 57.º do CT), o empregador só poderia recusar o pedido de flexibilidade horária da trabalhadora com fundamento em «exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável» - cf. artigo 57.º, n.º 2 do CT.

**3.6.** Reanalisados os documentos apensos ao processo verifica-se, não só que o turno solicitado pela trabalhadora existe («M9»), como é até praticado por – pelo menos – mais duas colegas: ... e ...

**3.7.** Desta forma, não só a entidade empregadora não logra demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa expressamente exigidas por lei, como pode até incorrer numa violação ao princípio da igualdade de

tratamento de que todos/as os/as trabalhadores/as devem gozar, ao autorizar umas funcionárias a praticar um horário, enquanto a outras não.

**3.8.** Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.

**3.9.** Com efeito, se é verdade que a lei atribui ao empregador o poder de estabelecer os horários de trabalho, também é verdade que o legislador pretendeu proteger os interesses de um grupo de pessoas em específico (pais e mães de menores de 12 anos) ao criar direitos como a flexibilidade horária.

**3.10.** Assim, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a familiar, que é, em si própria, matéria também de interesse público, por resultar de previsão legal e constitucional.

**3.11.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam ou a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa é especial, visando harmonizar trabalho e família, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a cumprir o previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

4.1. Deferir a presente reclamação, tornando a submeter a votação o Parecer n.º 590/CITE/2019.

4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

4.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, que facilite à trabalhadora essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES 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 QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**