

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 3/CITE/2021

**Assunto:** Resposta à Reclamação n.º 174-RP/2021, referente ao Parecer n.º 3/CITE/2021, aprovado por maioria na reunião de 06.01.2021, com os votos contra da representante da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CTP-IN) - Parecer prévio à intenção de 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 5475- FH/2020**

### I – OBJETO

1. Por correio eletrónico datado de 22.01.2021, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 3/CITE/2021, em que é entidade empregadora ...
2. Na referida reclamação a trabalhadora reclamante refere, ao contrário do alegado pela entidade empregadora, fez e remeteu a esta a sua apreciação à intenção de recusa. Alude ainda que, desde que foi transferida para este estabelecimento comercial, estabelecimento comercial onde já se encontrava aquando do seu pedido de horário flexível, cumpre um horário de trabalho das 9h às 16h e que embora o horário de abertura ao público seja das 12h00 às 22h00 os funcionários/as iniciam o seu horário às 8h00.
3. Por carta datada de 25.01.2021, sob o n.º de ofício S-CITE-438/2021, a CITE remeteu cópia da presente reclamação à entidade empregadora para se pronunciar sobre a matéria.
4. Por carta datada de 08.02.2021, e rececionada na CITE em 11.02.2021, tendo na resposta à reclamação referido que efetivamente por lapso, não remeteu a apreciação à intenção de recusa proferida pela reclamante, contudo, tem atribuído o horário de trabalho apenas no turno das 9h às 16h ou das 9h às 17h, com uma pausa de 30 minutos de descanso. Informam ainda que, o estabelecimento tem um horário de funcionamento das 12 às 22 horas de segunda a domingo e um horário de laboração das 8 às 22 horas de segunda a domingo.

## 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.

**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.

**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, constantes do Parecer n.º 78/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

**2.4.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes 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.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer favorável, o que aconteceu no processo ora em causa e objeto da presente reclamação.

**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 trabalhadora que a CITE proceda à reapreciação do Parecer n.º 3/CITE/2021, argumentando que desde que se encontra a desempenhar funções no estabelecimento comercial para o qual foi transferida, aquando da elaboração e entrega junto da entidade empregadora do pedido de trabalho em regime de horário flexível, horário de trabalho que pratica é das 9h às 16h e que embora o horário de abertura ao público seja das 12h00 às 22h00 os funcionários/as iniciam o seu horário às 8h00, juntando para o efeito os mapas de turnos. Argumenta ainda que, aquando da notificação da intenção de recusa, a mesma juntou ao processo a apreciação nos termos legais.

**3.2.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete à entidade empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a lei impõe ao

empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art.º 59.º CRP).

**3.3.** O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que a entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**3.4.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou, na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

**3.5.** O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.

**3.6.** Contudo, alega a entidade empregadora na sua resposta à reclamação que efetivamente assiste razão à trabalhadora reclamante, na medida em que, apesar de, não ter sido junto ao processo a apreciação à intenção de recusa, efetivamente a trabalhadora apreciou a intenção de recusa que lhe havia sido notificada.

**3.7.** Por outro lado, informa ainda a entidade empregadora que não obstante o parecer favorável, *tem sido sensível aos argumentos da trabalhadora, e tem vindo a estipular o horário de trabalho apenas no turno das 9 às 16 horas e/ou das 9 às 17 horas, com 30 minutos de pausa.*

**3.8.** Ora, atentando à reclamação aduzida pela trabalhadora reclamante e a resposta da entidade empregadora, verifica-se que o horário de trabalho efetuado pela trabalhadora, corresponde ao do seu pedido inicial, informação fornecida pela reclamante e pela própria entidade empregadora.

**3.9.** Desta forma, contrariamente ao referido no Parecer n.º 3/CITE/2021, nomeadamente no ponto 2.31. *“Tendo em conta o pedido formulado pela requerente, afigura-se que o horário proposto - das 9h00 às 16h00, não existe no estabelecimento onde a mesma desempenha*

*funções.*”, verifica-se que tal não corresponde à realidade do estabelecimento em causa, uma vez que o horário proposto pela trabalhadora no seu pedido inicial não só existe, como também é por ela praticado. Assim, verifica-se que o pedido elaborado pela trabalhadora não se encontra desregulado dos turnos existentes.

**3.10.** Desta forma, por outro lado, se atendermos à intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se, que não foram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem a impossibilidade da substituição da trabalhadora, uma vez que é a própria entidade empregadora que informa que a trabalhadora se encontra a praticar o horário solicitado. Assim, afigura-se, possível harmonizar o pedido de trabalho em regime horário flexível da reclamante, com os demais colaboradores/as do estabelecimento em causa.

**3.11.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

**3.11.** Face a todo o exposto, cumpre salientar que, tendo em conta toda a argumentação aduzida pela trabalhadora reclamante e pela entidade empregadora, e uma vez que na presente reclamação resulta demonstrado que o horário solicitado existe, informação que a CITE não dispunha aquando da elaboração do Parecer n.º 3/CITE/2021, afigura-se-nos existir fundamento para proceder à alteração do Parecer atrás mencionado.

**3.12.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao 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 e alterar o sentido do Parecer reclamado**, uma vez que não se encontram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou da impossibilidade da substituição da trabalhadora requerente. Devendo a entidade empregadora elaborar o horário de trabalho solicitado pela reclamante no pedido inicial, que deu origem à presente reclamação.

**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, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º e 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 DA CITE EM 03 DE MARÇO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**