

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 519/CITE/2022, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 2492/FH/2022, aprovado em 3 de agosto de 2022

**Processo n.º CITE-RP/2800/2022**

## **I – OBJETO**

**1.1.** Em 05.08.2022, a CITE recebeu, via eletrónica, da entidade empregadora ...., Reclamação do Parecer n.º 519-CITE/2022. Para tanto, refere o seguinte:

«Exmos. Srs.,

Acusamos a receção do parecer 519/CITE/2022 referente ao nosso colaborador ....

Verificamos que o vosso parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora se baseou no facto de notificarmos o colaborador dessa intenção fora do prazo, i.e., no dia 14/07/2022 em vez de até 04/07/2021 (deverá ser 04/07/2022). Contudo, a notificação ao colaborador foi efetuada no dia 04/07/2022 por telefone, email e correio registado, conforme se anexam as respetivas provas.

É possível, atendendo a esta situação, reverem o parecer?

Com os melhores cumprimentos»

Em anexo, a entidade empregadora junta:

- Ofício remetido pela CITE à entidade empregadora, em 03.08.2022., a notificá-la do sentido da votação do Parecer relativo ao processo 2492-FH/2022, que – por seu turno – dizia respeito ao pedido de flexibilidade horária do trabalhador .....
- Parecer 519/CITE/2022, aprovado por unanimidade dos membros da CITE, em 3 de agosto de 2022;
- Email datado de 04.07.2022., notificando a entidade empregadora de que a sua mensagem eletrónica, intitulada 'Recusa de Horário Flexível Nelson Rodrigues', fora concluída, embora não tenha sido enviada notificação de entrega alguma pelo servidor de destino, ou seja, pelo do trabalhador (email pessoal); e
- Email datado de 04.07.2022., notificando a entidade empregadora de que a sua mensagem eletrónica, intitulada 'Recusa de Horário Flexível .....', fora concluída, com a indicação de que fora enviada notificação de entrega pelo servidor de destino, ou seja, pelo do trabalhador (email profissional).

Existem depois dois anexos cuja abertura para leitura de conteúdos aparece truncada para usuários que não pertençam à rede da entidade empregadora, pelo que esta Comissão não lhes teve acesso.

Porém, considera-se que os documentos supra elencados, para o efeito ora pretendido, já cumprem os seus intentos, motivo por que não se tornou a contactar a Reclamante para que procedesse à descriptação dos ficheiros.

**1.3.** Sendo a reclamação dirigida à CITE, vide, à alegada existência de mais documentos, na posse na entidade empregadora, que esta não remeteu à Comissão

aquando da análise do pedido de horário flexível, e que comprovam que a intenção de recusa chegou atempadamente ao conhecimento do requerente - donde, não se verifica aceitação alguma - é desnecessária a notificação de entidade alguma, quer para efeitos de contraditório, quer para efeitos de pronúncia.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e 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 à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

**2.2.** De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

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

**2.4.** 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.

**2.5.** 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 (CPA), 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.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 519/CITE/2022, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador Nelson Rodrigues.

**2.8.** Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 3 de agosto de 2022 pelos membros presentes.

**2.9.** Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.10.** Os/As 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 CPA.

**2.11.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 519/CITE/2022, veio reclamar do mesmo, argumentando que:

**2.12.** «[...] a notificação ao colaborador foi efetuada no dia 04/07/2022 por telefone, email e correio registado, conforme se anexam as respetivas provas» - facto que, repita-se, a CITE só teve conhecimento aquando da própria Reclamação, ou seja, tais elementos não constavam do processo 2492-FH/2022.

**2.13.** Comprovado que está, pelos documentos apensos à Reclamação, que o requerente recebeu atempadamente a intenção de recusa, deixa de se verificar a aceitação nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que esteve na base da conclusão do Parecer 519/CITE/2022.

**2.14.** Daqui decorre que o processo de flexibilidade horária será, pois, reanalisado infra;

**2.15.** Em 14.06.2022., via eletrónica, o trabalhador apresentou o seguinte pedido de horário flexível:

«Estou a escrever este email com vista a pedir uma alteração horária de turno.

Devido ao regresso ao escritório e à falta de alternativas quanto a deixar o meu filho com a sua ama no período da manhã, preciso da V. melhor compreensão neste sentido.

Neste momento, trabalho a partir de casa no turno da manhã, das 7 às 16horas, e peço para mudar para o turno das 9 às 17horas.

O projeto a que estou alocado é o .....».

**2.16.** Em 04.07.2022., via CAR e também via eletrónica, a entidade empregadora fez a seguinte intenção de recusa:

«Na sequência do pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., no dia 14.06.2022, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo, das 9 às 18horas, de segunda a sexta-feira, informamos que é intenção da .... recusar o seu pedido, pelos seguintes motivos:

1. Nos termos do artigo 212.º/1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ....;

2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível;

3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível — nem tal regime é por si mencionado —, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;

4. O seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 9 às 18horas, com descanso aos sábados e domingos, corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT;

5. Por outro lado, também não instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício de tal direito (nomeadamente, declaração que comprove que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e de habitação), nem indicou o prazo previsto para a aplicação do horário pedido;

6. Nesses termos, a .... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT.

7. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.

8. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ....., obrigou-se a prestar a sua atividade de Analista de Conteúdos, na equipa de Content Moderation, cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 semanais, em regime de turnos fixos ou rotativos.

9. O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos, sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a .... e os seus clientes.

10. Em concreto, nos termos e condições contratualmente estabelecidos entre a .... e o seu cliente, a .... deve garantir a prestação contínua (24 horas por dia, 7 dias por semana) dos seus serviços de análise de conteúdos, o que inclui a prestação de serviços aos fins-de-semana e feriados.

11. Tendo em vista o cumprimento do acordado com o seu cliente e atendendo a que o período de cobertura do serviço acordado excede os limites máximos do período normal de trabalho, a .... determinou que a prestação de trabalho na equipa alocada ao mercado ESLA, em que se encontra inserido, fosse organizada em regime de turnos rotativos, sucedendo-se os trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 ou 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso.

12. Os turnos praticados atualmente pela equipa de Content Moderation são os seguintes:

a. Morning Shift: das 7 às 16horas, com intervalo de refeição de 1 hora;

b. Early Shift: das 16 à 1hora, com intervalo de refeição de 1 hora;

e. Night Sift: das 22 às 7horas, com intervalo de refeição de 1 hora;

13. Nos turnos referidos supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

14. A rotatividade de todos os elementos da equipa, pelos turnos existentes, e a prestação de trabalho em todos os dias da semana, incluindo feriados obrigatórios, é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços ao cliente.

15. Para além dos turnos rotativos referidos supra, foi criado um turno da manhã, das 7 às 16horas, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos, sendo o horário de trabalho distribuído de segunda a sexta-feira (incluindo feriados).

16. Este turno fixo foi criado para satisfazer necessidades de trabalhadores em situações especiais, nomeadamente, trabalhadores com responsabilidades parentais e trabalhadores em regime de trabalhador-estudante, conciliando, naturalmente, tais necessidades dos trabalhadores com as necessidades de trabalho e cobertura de serviços contratada pelo cliente, de segunda a sexta-feira, tendo tido a ....., na sequência da implementação deste turno, a necessidade de reforçar o trabalho prestado aos sábados e domingos, com o inerente acréscimo de custos.

17. Estão atualmente alocados a este turno fixo, enquanto se mantiverem as situações excecionais que justificaram a sua inclusão, 15 trabalhadores na equipa do .....

18. Atualmente, V. Exa. encontra-se alocado ao turno referido supra, em virtude de exercício de responsabilidades parentais.

19. Conforme resulta do exposto supra, não se encontra previsto na organização da equipa alocada ao ..... o turno solicitado por V. Exa (a que atribui a designação "mid-shift"), das 9 às 18horas, de segunda a sexta-feira.

20. Esclarece-se que o horário de trabalho das 9 às 18horas, de segunda a sexta-feira, é praticado exclusivamente pelos trabalhadores em formação, no período inicial da sua atividade na ....., nas primeiras 4 semanas. Mais se esclarece que, durante este período, os trabalhadores em formação não estão efetivamente a prestar a sua atividade, não sendo considerados como tal para efeitos de garantia de cobertura de serviços contratada pelo cliente.

21. Para garantia do normal funcionamento da equipa, cada um dos trabalhadores deverá cumprir o horário de trabalho do turno em que está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para cada trabalhador, em função das suas necessidades pessoais.

22. A definição de um horário de trabalho conforme o seu pedido, que não corresponde a qualquer dos turnos praticados na sua equipa, incluindo o turno fixo criado pela .... exclusivamente para os trabalhadores em situações especiais (como é o seu caso), determinaria que, entre as 7 e as 9horas, a .... teria menos um trabalhador na sua equipa a prestar trabalho, sendo forçada a substituí-lo, e, por outro lado, teria um recurso adicional, do qual não necessitaria, entre as 16 e as 18horas.

23. Assim, satisfazer o seu pedido de horário (fixo) determinaria:

a. a criação de um turno e horário individualizado, apenas para si, entre as 9 e as 18horas, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos;

b. a necessidade de recorrer à contratação de um recurso adicional ou à prestação de trabalho suplementar por outro elemento da sua equipa para garantir a cobertura do período entre as 7 e as 9horas, de segunda a sexta-feira, o que não é exigível à empresa;

c. um trabalhador excedentário no período das 16 e as 18 horas, de segunda a sexta-feira, o que representaria um custo desnecessário.

24. Tal não é comportável para a empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além do que ficaria a faltar um membro da equipa nas horas não cobertas pelo horário por si solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade do serviço, nos termos acordados com o seu cliente.

25. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam exigências imperiosas do funcionamento da empresa que, nos termos do artigo 57.º/2 do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ....».

**2.17.** O requerente não apresentou apreciação alguma.

**2.18.** Ao processo também não foram apensos mais documentos para além dos referidos.

**2.19.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.20.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.21.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«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».

**2.22.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo

igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.23.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.24.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.25.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.26.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.27.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.28.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.29.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.30.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.31.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.32.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.33.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.34.** No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar das 9 às 18horas.

**2.35.** O requerente faz esta solicitação para melhor conciliar o trabalho com a assistência ao filho menor.

**2.36.** Sem indicação de prazo para o exercício do direito, esta Comissão parte do pressuposto que o trabalhador o faz pelo limite máximo legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1

**2.37.** Embora inexista declaração – de autoria própria ou equivalente, a referir que o requerente mora com o menor em comunhão de mesa e habitação, do conteúdo do pedido é possível aferir essa circunstância.

**2.38.** Do supra exposto se conclui que o pedido reúne, aparentemente, todos os requisitos determinados por lei, para conformar uma solicitação de horário flexível, PNT incluído – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

**2.39.** Contudo, tal não corresponde à realidade. Desde logo, porque da intenção de recusa é possível aferir que inexistente turno algum compatível com o horário que o trabalhador pretende.

**2.40.** Efetivamente, às horas de entrada na organização são às 7 (turno da manhã), às 16 (turno da tarde) ou às 22 horas (turno da noite). Não há turno algum, excetuando o horário destinado a trabalhadores em formação (caso que não é o do requerente), que comece às 9 horas.

**2.41.** Os pedidos de horário flexível têm de ater-se aos turnos existentes e praticados nas organizações, não sendo exigível aos empregadores que criem novos horários para que os/as trabalhadores/as melhor conformem as suas vidas familiares e pessoais.

**2.42.** Assim sendo, se o trabalhador quiser, pode realizar novo pedido, conquanto se atenha aos turnos existentes na organização. Embora, pelo que é referido na intenção de recusa, o requerente já integre o grupo de pessoas que gozam de um turno específico para trabalhadores/as com necessidades especiais, como as de cuidar de menores ou de estudar.

**2.43.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.44.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III - CONCLUSÃO**

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

**3.1.** Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º 519/CITE/2022, de 3 de agosto, podendo – o trabalhador – apresentar novo pedido de flexibilidade horária, caso assim o queira.

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.

**3.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 28 DE SETEMBRO DE 2022**