

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 977/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 977/CITE/2023, referente ao processo n.º FH/4833/2023 - Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, aprovado por maioria dos votos dos membros da CITE em 24 de outubro de 2023, com os votos contra da CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e da UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).

PROCESSO N.º CITE-RP/5528/2023

I – OBJETO

1.1. Na sequência da notificação do Parecer n.º 977/CITE/2023 de 24 de outubro de 2023, veio a trabalhadora ..., por comunicação eletrónica, apresentar **RECLAMAÇÃO**, nos termos e com os fundamentos seguintes:

“ Excelentíssima Presidente do Cite

Em resposta a carta com parecer favorável à recusa de horário flexível por parte da minha entidade empregadora, venho mostrar o meu desagrado e aproveitamento para acrescentar os documentos em falta, bem como justificar que a minha função na empresa, nada mais é que Operadora Especializada, assim como diz o meu recibo de vencimento que segue em anexo, o que eu faço nada mais é que ajudar a loja, mas não sou chefia e muito menos imprescindível. Todos nós sabemos que a função que a empresa me quer atribuir nem existe... que é a função de 3 chefia. Mesmo que fosse chefia, tinha o direito de recusar a função em prol do bem estar dos meus filhos.

Infelizmente estou ausente a 15 meses e tanto quanto sei a loja continua a funcionar, por isso não compreendo onde eu possa ser imprescindível, até porque já existe uma pessoa no “meu lugar”.

Foi também justificado pela entidade empregadora que não poderia ter o horário pedido por o mesmo não existir na loja, mas também sabemos que na loja existem pessoas com horário diferente do apresentado e com folgas ao fim de semana, por esse motivo não percebo porque serei diferente.

Quando voltar, voltarei com horário de amamentação, logo nunca poderei abrir a loja, nem fechar a loja como uma chefia o tem de fazer, porque todos sabemos que com horário de amamentação não se pode entrar antes das 7 da manhã e nem sair depois das 20h.

Posto isto continuo a solicitar o horário flexível compatível com a necessidade dos meus filhos de 10 meses e 8 anos.

Solicito o horário flexível:

8.30-12.30

13.30-17.30

Folga sábado

Folga domingo (...).”

1.2. A trabalhadora juntou à sua reclamação dois documentos, sendo um recibo de vencimento e um comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.3. Regularmente notificada, por ofício de 9 de novembro de 2023, com a referência S-CITE-14235/2023, a entidade empregadora veio pronunciar-se, no dia 28 de novembro de 2023, sobre a reclamação apresentada nos seguintes termos:

“(…) Com respeito ao alegado pela trabalhadora, lamentamos informar que a mesma falta à verdade quando diz que a posição de 3.ª chefia não existe. A mesma existe, como operador de apoio/ 3ª posição, e tem uma remuneração interna definida e específica (€ 805,00 como consta do recibo, além do complemento específico para quem exerce tais funções, de 38,00€, que irá receber quando regressar).

O fundamento que levou à recusa mantém-se intacto, pois conforme está demonstrado documentalmente, o horário peticionado pela trabalhadora não existe nem está previsto existir, o que iria causar constrangimentos severos na loja pois a mesma está organizada para funcionar com os turnos/horários existentes.

Sobre a amamentação, trata-se de uma falsa questão por três motivos: i) a amamentação é transitória, cerca de 1 ano, ao passo que o pedido é feito por cerca de 11 anos; ii) é perfeitamente possível que alguém que esteja a amamentar faça aberturas ou encerramentos de loja, bastando para tal que os dois períodos não coincidam com esse período ou que, como é usual ser pedido, as duas horas sejam gozadas de forma consecutiva e; iii) o eventual regime da amamentação (nem todas as mulheres querem/podem amamentar) não é relevante para a apreciação de um pedido de horário flexível pois não consta do artigo 56.º e 57.º do CT que assim seja.

Nessa conformidade, entende-se que o Parecer se deve manter nos seus exactos termos. (…)

1.4. Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre decidir,

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, análise, acompanhamento e apoio do direito à 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 RECLAMADO, 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.

2.4.1. Assim, a CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.4.2. 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.

2.4.3. As deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso em apreço, 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).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.5. Os pareceres da CITE, quanto à matéria em análise, são favoráveis ou desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora, sendo que, neste último caso (parecer desfavorável à intenção de recusa), o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.6. Sem embargo, tem sido aceite pela CITE a 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.

2.7. No caso em análise, “conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, que, como dissemos, não mereceu apreciação da trabalhadora, entendemos que se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento na medida em que o horário solicitado pela trabalhadora não tem enquadramento em nenhum dos turnos existentes na loja, circunstância que só por si levaria à elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho pre-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.”

2.8. Recorde-se que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos com idades inferiores a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de trabalho das 08h30 às 12h30 no período da manhã e das 13h30 às 17h30 no período da tarde, com intervalo para descanso diário das 12h30 às 13h30 e folga semanal e complementar aos sábados e domingos, por não ter com quem deixar os filhos, referindo em particular que um deles tem 8 meses de idade.

2.9. E ainda que a entidade empregadora vem referir, em sede de intenção de recusa, que os/as trabalhadores/as da loja onde a requerente presta a sua atividade profissional, executam a sua atividade profissional no contexto de diversas plataformas horárias existentes e que são as seguintes:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Codigo	Descritivo
SA0630AA	06:30-11:30, 13:30-16:30 (A)
SA0700AC	07:00-12:00, 13:00-16:00 (A)
SA0700AE	07:00-12:00, 14:00-17:00 (A)
SA0800AE	08:00-12:00, 14:00-18:00 (A)
SA0900AF	09:00-13:00, 15:00-19:00 (A)
SA1030AD	10:30-14:00, 16:00-20:30 (A)
SA1115AA	11:15-14:15, 16:15-21:15 (I)
SA1115AB	11:15-14:30, 16:30-21:15 (I)
SA1115AC	11:15-15:00, 17:00-21:15 (I)
SA1130AC	11:30-15:00, 17:00-21:30 (I)
SA1200AB	12:00-15:00, 17:00-22:00 (I)
SC0800AA	08:00-12:00 (A)
S-DC	Descanso Complementar
S-DO	Descanso Obrigatorio
SI0630AA	06:30-11:30, 13:30-16:30 (A) *
SI1115AA	11:15-14:15, 16:15-21:15 (I) *
SI1115AB	11:15-14:30, 16:30-21:15 (I) *

2.10. E, por fim, relembremos ainda que a trabalhadora não respondeu, a seu tempo, aos fundamentos da intenção de recusa.

2.11. No aqui releva, a trabalhadora vem reclamar da decisão da CITE por entender que “(...) na loja existem pessoas com horário diferente do apresentado e com folgas ao fim de semana, por esse motivo não percebo porque serei diferente. Quando voltar, voltarei com horário de amamentação, logo nunca poderei abrir a loja, nem fechar a loja como uma chefia o tem de fazer, porque todos sabemos que com horário de amamentação não se pode entrar antes das 7 da manhã e nem sair depois das 20h. Posto isto continuo a solicitar o horário flexível compatível com a necessidade dos meus filhos de 10 meses e 8 anos. Solicito o horário flexível: 8.30-12.30/13.30-17.30. Folga sábado. Folga domingo.”

2.12. Ora, em bom rigor, apesar de mencionar a existência de outros/as trabalhadores/as a prestarem a sua atividade *com horário diferente do apresentado e com folgas ao fim de semana*, a trabalhadora não demonstra a existência dessas diferentes plataformas, para além das que a entidade empregadora comprova existirem. De resto, e se, em sede do processo para atribuição de horário flexível, a trabalhadora não impugna os factos vertidos na intenção de recusa, nomeadamente quanto aos horários ou plataformas que a entidade empregadora refere existirem, agora, já em sede de reclamação, vem referir que existem outros horários mas não indica quais, deixando persistir os argumentos da entidade empregadora, que não resultam por isso contrariados.

2.13. Com os elementos de que dispomos, continuamos ao não conseguir fazer corresponder o horário solicitado com nenhuma das plataformas existentes, não existindo qualquer horário com entrada às 08h30 e saída às 17h30, independentemente das folgas solicitadas.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.14. Por via do que, analisada a Reclamação e a fundamentação da mesma, não se vislumbra a existência de qualquer alteração objetiva das circunstâncias de facto já analisadas, e que possa impôr uma decisão diversa da que tomámos.

2.15. 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 977/CITE/2023, não se procedendo à alteração do mesmo.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 977/CITE/2023.

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

3.3. Recomendar à entidade empregadora que, sem prejuízo do sentido deste parecer, deve proporcionar 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 n.º 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 28 DE FEVEREIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.