

## DELIBERAÇÃO E RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 1040/CITE/2023

**ASSUNTO:** Proposta de deliberação para anulação da Resposta à Reclamação do Parecer N.º 1040/CITE/2023 referente ao processo de Reclamação n.º 6132-RP/2023, correspondente ao processo de flexibilidade de horário n.º 5411-FH/2023, nos termos dos artigos 191.º e 192.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 11/2023, de 10/02 e subsequente Resposta à Reclamação do Parecer N.º 1040/CITE/2023.

### I - OBJETO

**1.1.** Em 01.12.2023, na sequência da deliberação da CITE que aprovou o Parecer n.º 1040/CITE/2023, com os votos contra das representantes da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e da UGT – União Geral de Trabalhadores, em reunião tripartida datada de 22 de novembro de 2023, veio a trabalhadora reclamar da decisão da CITE, pugnando pela alteração do mesmo uma vez, porquanto, no seu entender, o pedido foi aceite nos precisos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT por um lado e, por outro, que a entidade empregadora não demonstrou quaisquer exigências imperiosas do seu funcionamento.

**1.2.** Em 31.01.2024 foi votada pelos membros da CITE a Resposta à Reclamação supra indicada, transcrevendo-se para o efeito o essencial e imprescindível para a decisão da presente deliberação:

“(…)

**2.11.** A trabalhadora, notificada do Parecer n.º 1040/CITE/2022, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

**2.12.** Em primeiro lugar, a Reclamante argumenta que a CITE não contou bem o prazo para o empregador lhe remeter o processo, alegando que o seu caso se trata de uma aceitação nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.13.** E demonstra-o na reclamação.

**2.14.** Cotejada a mesma com nova leitura do processo, confirma-se que assiste razão à requerente.

**2.15.** Por outras palavras, destarte o empregador lograr demonstrar a existência de exigências imperiosas para indeferir o pedido de horário a tempo parcial, a lei é clara no que diz respeito ao incumprimento dos prazos legais, e este sucedeu por dois dias.

**2.16.** Desta forma, perde o efeito útil a análise dos demais argumentos, porquanto o pedido da trabalhadora é aceite nos seus precisos termos.

### III - CONCLUSÃO

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

**4.1.** Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º 1040/CITE/2023, de 22 de novembro.

**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 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 31 DE JANEIRO DE 2024**

(…)”

**1.3.** Por correio registado datado de 01.02.2024, foram as partes notificadas da supra Resposta à Reclamação.

**1.4.** Em 08.02.2024 e na sequência da notificação da Resposta à Reclamação, veio a entidade empregadora reclamar da decisão que recaiu sobre a Resposta à Reclamação, nos seguintes termos:

“(…)

... (“...” ou “reclamante”), pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., ..., tendo sido notificada da Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, através do Ofício n.º S-CITE-701/2024 emitido no âmbito do processo em referência, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 191.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Procedimento Administrativo (“CPA”), apresentar a sua **RECLAMAÇÃO**, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

**I – Questão prévia - Da suspensão dos efeitos do acto administrativo**

1. Atendendo a que:

(a) o acto administrativo de que ora se reclama admite impugnação judicial;

(b) o parecer emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a impugnação judicial da decisão; e

(c) a produção imediata dos efeitos do parecer emitido pela CITE, desfavorável à ora reclamante, causará prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação à ora reclamante.

2. Tais prejuízos são:

(a) a nível do funcionamento do serviço de atendimento e secretariado da unidade de ...da reclamante onde a trabalhadora trabalha (o “Serviço”), tornaria a sua atividade inviável;

(b) prejuízos financeiros na atividade da reclamante, por a atividade do Serviço ser prejudicada;

(c) prejuízos financeiros por obrigar a ora reclamante a recorrer a soluções para cobrir períodos de trabalho que deixam de estar preenchidos pelas trabalhadoras, que levariam a incorrer em custos adicionais (como por exemplo: contratação de mais trabalhadoras; pagamento de horas extra por trabalho suplementar);

(d) afectaria os direitos e horários de trabalho das demais trabalhadoras que trabalham no Serviço;

(e) criaria desigualdade para com as demais trabalhadoras, que têm situação igual.

3. Porque o pedido de horário flexível é incompatível com o modelo de funcionamento, actividade e horários de trabalho definidos no Serviço, dado não permitir a exequibilidade da sua operação que nele se desenvolve.

4. Aliás, todo o enquadramento acerca da realidade do funcionamento do Serviço e motivos pelos quais a ora reclamante não pode aceder ao pedido da trabalhadora, foram explanados na comunicação enviada à trabalhadora, cuja cópia foi enviada pela ora reclamante à CITE nos termos do disposto do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho (“CT”).

5. Tais motivos, foram aceites pela CITE, tendo o Parecer n.º 1040/CITE/2023 sido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ora reclamante.

6. E na Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, que a ora reclamante recebeu pelo Ofício n.º S-CITE-701/2024, seu ponto 2.15, é reafirmada a posição do CITE que levou a emitir o parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora: “(...) destarte o empregador demonstrar a existência de exigências imperiosas para indeferir o pedido de horário a tempo parcial (...)”.

7. Pelo exposto, requer-se à CITE, nos termos do disposto no artigo 189.º, n.ºs 2 e 3, do CPA, se digne atribuir efeito suspensivo à presente reclamação.

**II – Da ilegalidade do acto administrativo**

8. De acordo com o previsto no artigo 185.º, n.º 3 do CPA, as reclamações podem ter por fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do acto administrativo impugnado.

9. Entende a ora reclamante que a decisão de que ora se reclama se trata de um **acto ilegal** por dois motivos:

1.º - por o CITE não ter notificado a ora reclamante da reclamação apresentada pela trabalhadora;

2.º - por não ser verdade que a ora reclamante incumpriu um prazo legal.

10. Assim, discorda-se totalmente da posição tomada pela CITE, entendendo-se que, para a mesma, não só não foram observados os preceitos legais aplicáveis, como também não foram devidamente tidos em consideração os factos alegados e documentos juntos pela ora reclamante ao presente processo.

**II.1 – Da falta da notificação da contrainteressada**

11. A ora reclamante não foi notificada da reclamação apresentada pela trabalhadora ... ao Parecer n.º 1040/CITE/2023 emitido pela CITE.

12. E tal facto não resultou de um lapso, sendo do entendimento da CITE que “[t]endo em conta que a reclamação é dirigida à própria Comissão, não houve necessidade alguma de exercer ao eventual exercício do direito ao contraditório.” – cfr. ponto 1.2 da Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023.

13. Ora, a reclamante não concorda com essa posição da CITE, considerando, aliás, que a decisão do CITE de que ora se reclama consubstancia um exemplo flagrante de um atentado aos mais elementares direitos que assistem a qualquer cidadão/entidade na sua relação com a Justiça, designadamente ao direito constitucionalmente consagrado de ser ouvido antes de ser proferida qualquer decisão ou tomada qualquer medida coerciva contra si.

14. Sobretudo, conforme a reclamante terá oportunidade de demonstrar, o direito invocado pela trabalhadora de poder usufruir de horário flexível.

15. Uma vez que a reclamante não incumpriu qualquer prazo legal, nomeadamente o prazo de envio do processo para apreciação da CITE.

Art. 57.º, n.º 3 do CT	<b>20 dias</b> para a entidade comunicar a sua decisão à trabalhadora.
------------------------	--

	Os 20 dias contam-se a partir do dia seguinte à data da receção do pedido da trabalhadora
Art. 57.º, n.º 4 do CT	<b>5 dias</b> para a trabalhadora pronunciar-se quanto à comunicação da entidade empregadora, apresentada nos termos do art. 57.º n.º 3 do CT Os 5 dias contam-se a partir do dia seguinte à data da receção, pelo trabalhador, da comunicação enviada pela entidade empregadora.
Art. 57.º, n.º 5 do CT	<b>5 dias</b> para a entidade empregadora enviar o processo para a CITE Os 5 dias contam-se a partir do dia seguinte ao termo do prazo que a trabalhadora dispõe para se pronunciar quanto à comunicação da entidade empregadora, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT.

16. Dispõe o artigo 192.º do CPA o seguinte:

“Artigo 192.º

Notificação dos concontrainteresados e prazo para a decisão

1 - **Apresentada a reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.**

2 - O prazo para o órgão competente apreciar e decidir a reclamação é de 30 dias, podendo confirmar, revogar, anular, modificar ou substituir o ato reclamado, ou praticar o ato ilegalmente omitido.

3 - Quando a reclamação for necessária, o decurso do prazo referido no número anterior, sem que haja sido tomada uma decisão, confere ao interessado a possibilidade de utilizar o meio de tutela, administrativo ou contencioso, adequado para satisfação da sua pretensão.”

(realce nosso)

17. Ora, face ao disposto no n.º 1 do citado artigo 192.º do CPA, não se compreende a posição do CITE, quando entende que “(...) não houve necessidade alguma de exercer ao eventual exercício do direito ao contraditório.”

18. É claro e evidente que à luz do aludido preceito legal o CITE teria que ter notificado a ora reclamante da reclamação apresentada pela trabalhadora para, querendo, alegar o que tivesse por conveniente.

19. E tal omissão, impediu a ora reclamante de exercer o contraditório, ficando esta numa situação prejudicial, por não ter tido oportunidade de apresentar defesa, por facto que não lhe é imputável.

20. Veja-se a este propósito a posição do Tribunal Central Administrativo Norte no Acórdão proferido em 28/01/2022, no âmbito do processo n.º ...:

“1-O princípio do contraditório é um princípio estruturante do Código de Processo Civil, com o qual se visa assegurar às partes um tratamento igual obstando a que o Tribunal emita decisões surpresa. 2-O princípio do contraditório, no plano das questões de direito, exige que antes da sentença, seja facultada às partes a discussão efetiva de todos os fundamentos de direito em que a decisão se baseie, mas dependerá sempre da verificação de uma nova abordagem jurídica da questão, que não fosse perspectivada pelas partes, mesmo usando da diligência devida. 3-As decisões surpresa são apenas aquelas com que as partes sejam confrontadas, com sentido de novidade relativamente às questões que haviam suscitado, e que não poderiam prever ou antecipar face ao conjunto do sistema jurídico na parte aplicável, sendo que só quanto a estas a violação do princípio do contraditório do artigo 3º, nº 3 do CPC dá origem a uma nulidade da própria decisão, por excesso de pronúncia, nos termos dos artigos 615º nº 1, al. d), 666º, n.º 1, e 685º do mesmo diploma.

21. Estamos, assim, perante um acto administrativo nulo nos termos e para os efeitos dos artigos 161.º n.º 2 al. d) e l) e 162.º do CPA.

**II.2 – Do não incumprimento do prazo legal previsto para envio do processo para apreciação da CITE por parte da reclamante**

22. Referem os nºs 3, 4 e 5 do artigo 57.º (“Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível”) do CT o seguinte:

“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.”**

(destaque nosso)

23. Com base no disposto nos aludidos preceitos legais, verificamos a existência dos seguintes prazos:

24. Ou seja, nos 5 dias subsequentes à receção da comunicação da entidade empregadora, a trabalhadora pode apresentar a sua apreciação, caso pretenda – cfr. artigo 57.º, n.º 4 do CT.

25. E nos 5 dias posteriores ao final desse prazo que a trabalhadora dispõe, a entidade empregadora tem que enviar o processo para o CITE – artigo 57.º, n.º 5 do CT.

**26.** Assim, vislumbra-se que não é correcto o entendimento da trabalhadora, que foi sufragado pela CITE, sobre que a reclamante tinha 5 dias para enviar o processo para a CITE após o envio da comunicação de intenção de recusa do pedido de horário flexível à trabalhadora, conforme abaixo se transcreve da reclamação da trabalhadora apresentada em 01/12/2023:

*“A empresa enviou-me carta registada com a intenção de recusa no dia 13 de outubro (conforme comprovativo em anexo) tendo 5 dias subsequentes para enviar a intenção de recusa para o CITE.*

*A empresa só enviou no dia 25 de outubro, via e-mail, passaram 12 dias, não tendo sido cumprido o prazo, implicando esta mesma falta a aceitação do pedido nos termos da alínea c) do nº8 do Código do Trabalho, mesmo o empregador tendo conseguido demonstrar as exigências imperiosas ao funcionamento da empresa para não aceitar o pedido da trabalhadora”.*

*(sublinhado nosso)*

**27.** O CT prevê que o pedido do trabalhador é aceite caso a entidade empregadora não submeta o processo à CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do seu artigo 57.º - cfr. artigo 57, n.º 8, al. c) do CT.

**28.** Mas não foi isso que aconteceu, pois conforme resulta dos documentos juntos pela ora reclamante em 25/10/2023, pode-se constatar, sem qualquer margem de dúvidas, que a reclamante não incumpriu com nenhum dos prazos que lhe são aplicáveis, inclusive o previsto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

**29.** Fazendo uma cronologia:

<b>25/09/2023</b>	A reclamante recebe a correspondência da trabalhadora com o pedido de horário flexível, que fora remetida por correio registado. - cfr. Anexo 1 com o e-mail da reclamante enviado à CITE em 25/10/2023
<b>13/10/2023</b>	A reclamante envia à trabalhadora a comunicação escrita da sua decisão de intenção de recusa, por carta registada com aviso de recepção. - cfr. Anexo 2 com o e-mail da reclamante enviado à CITE em 25/10/2023
<b>20/10/2023</b>	Por se ter apercebido que a trabalhadora não recebeu, nem levantou nos CTT, a correspondência referente à comunicação da decisão, a reclamante enviou cópia da comunicação à trabalhadora, por e-mail. A trabalhadora acusou a recepção desse e-mail na mesma data. - cfr. Anexo 2 com o e-mail da reclamante enviado à CITE em 25/10/2023
<b>24/10/2023</b>	A correspondência foi devolvida à reclamante por a trabalhadora não a ter recebido, nem levantado nos CTT, dentro do prazo que dispunha. - cfr. detalhe do CTT tracking que se remete em anexo com a presente reclamação e Anexo 2 com o e-mail da reclamante enviado à CITE em 25/10/2023
<b>25/10/2023</b>	A reclamante envia o processo para a CITE.

**30.** Note-se que a ora reclamante inicialmente enviou a comunicação escrita da sua decisão de intenção de recusa à trabalhadora, por carta registada com aviso de recepção.

**31.** A trabalhadora não só não a recebeu (situação que se pode aceitar, tendo em conta que poderá ninguém estar na residência no momento em que o carteiro passou, não assim sendo possível receber).

**32.** Como também não a foi levantar aos CTT, depois de ter sido colocado na sua caixa do correio o respectivo aviso dos CTT de que tinha correspondência para levantar (situação que já não se aceita!).

**33.** Mas enfim, cremos que não valerá a pena tecer comentários sobre esta postura da trabalhadora, pois nada acrescenta para apreciação da questão fundamental que aqui se discute.

**34.** A correspondência enviada pela reclamante à trabalhadora, contendo a comunicação da decisão ao pedido de horário flexível, foi devolvida à reclamante a 24/10/2023, conforme resulta do detalhe do CTT tracking em anexo à presente reclamação.

**35.** Ou seja, a reclamante enviou o processo para a CITE exactamente no dia seguinte a ter recebido a prova dos CTT de como a correspondência enviada não foi entregue e levantada pela trabalhadora.

**36.** Mas considerando que a 20/10/2023 a ora reclamante enviou cópia da comunicação por e-mail à trabalhadora e esta acusou a recepção desse e-mail na mesma data, se se considerar que essa data (20/10/2023) é a data em que a trabalhadora recebe a comunicação, teria esta, nos termos do disposto do artigo 57.º, n.º 4 do CT, 5 dias para apresentar, por escrito, uma apreciação.

**37.** A trabalhadora não apresentou qualquer apreciação.

**38.** E aliás foi até possível concluir a sua intenção de não apresentar apreciação, face ao teor do seu e-mail de 20/10/2023 junto com o Anexo 2 do e-mail da reclamante enviado à CITE em 25/10/2023, que abaixo se transcreve, dado estar a questionar se o processo já foi enviado para o órgão competente:

**De:**  
**Enviada:** 20 de outubro de 2023 18:22  
**Para:**  
**Cc:** [m](#)>  
**Assunto:** Re: Resposta à V/ missiva datada de 20 setembro de 2023

Muito boa tarde,

Acuso a receção do mesmo e dentro dos prazos legalmente estabelecidos.  
Questiono se foi enviado para o órgão competente a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora, no qual é obrigatório, conforme estipulado nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do código do Trabalho, implicando a sua falta a aceitação do meu pedido.

Cumprimentos

**39.** A ora reclamante enviou o processo para a CITE, por e-mail, no dia 25/10/2023, às 17h45m, precisamente 5 dias após a trabalhadora ter acusado a receção do e-mail enviado pela reclamante com a cópia da comunicação escrita com a decisão de intenção de recusa do pedido de horário flexível, em cumprimento com o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

**40.** Em face do supra exposto, evidencia-se que a ora reclamante não incumpriu com as obrigações legais, nomeadamente com o prazo de envio do processo à CITE, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

**41.** Não assiste, por isso, razão, quer à trabalhadora, quer ao CITE.

**III – Impugnação da reclamação da trabalhadora apresentada em 01/12/2023**

**42.** Sem prejuízo do supra alegado, o que se considera bastante para reverter a decisão da CITE para a decisão tomada em 22/11/2023, por uma questão de mera cautela, a ora reclamante pronuncia-se também quanto ao demais conteúdo da reclamação apresentada pela trabalhadora, que com o Ofício S-CITE-701/2024 teve conhecimento.

**43.** Quanto à demais alegação da trabalhadora, a ora reclamante considera-a sem relevância para a decisão do assunto em causa.

**44.** Aliás, são tecidas pela trabalhadora considerações desprovidas de sentido e invocados alguns factos falsos.

**45.** Com efeito, como já oportunamente alegado, o modelo de funcionamento instituído para o Serviço, é aquele que se coaduna com a actividade exercida e permite o seu bom e eficaz funcionamento.

**46.** O Serviço funciona todos os dias úteis, das 08:00 horas às 20:00 horas, com excepção de quarta-feira, em que o Serviço inicia às 07h45m, conforme também já oportunamente alegado. Que, aliás, coincide com o horário de funcionamento do estabelecimento de saúde da ora reclamante.

**47.** Quaisquer alterações que ao longo dos anos ou mesmo pontualmente existam no modelo de funcionamento do Serviço, são por razões justificáveis, tendo em conta a actividade do Serviço e a actividade clínica que se desenvolve no estabelecimento de saúde, sendo para adequação às necessidades, melhoria ou até (pontualmente) em caso de necessidade pelo surgimento de algum imprevisto.

**48.** Contudo, quaisquer que sejam as alterações ou ajustamentos, permanentes ou periódicos, são sempre tidas em consideração as condições laborais e contratuais das trabalhadoras do Serviço, os quais nunca são afectados.

**49.** Ao contrário do que a trabalhadora alega, os mapas de horário de trabalho são reais e são do conhecimento de todas as trabalhadoras abrangidas.

**50.** São para ser cumpridos conforme elaborados, sendo que só assim não é, se houver alguma necessidade de alteração, por surgimento de situações imprevistas, como por exemplo uma trabalhadora que falta ou mete baixa, as quais imperiosamente forçam a necessidade de serem realizadas as devidas alterações/ajustamentos.

**51.** Em momento algum a ora reclamante, enquanto entidade empregadora, alterou as condições laborais e contratuais das trabalhadoras do Serviço, nomeadamente da trabalhadora ..., mesmo em situações em que foi necessário fazer ajustamentos ou alterações aos horários previamente estabelecidos (conforme os mapas de horários de trabalho), pelas razões dos exemplos supramencionados (e que, refira-se, não são frequentes!).

**52.** Em momento algum a ora reclamante exigiu à trabalhadora ... mais do que as suas condições contratuais, ou seja, as 8 horas de trabalho diárias, em regime de horários rotativos.

**53.** E em momento algum a ora reclamante deixou de cumprir as suas obrigações contratuais e legais, a que está adstrita.

**Termos em que deverá ser admitida a presente reclamação e, conseqüentemente, deverá ser:**

**1) deferido o pedido de suspensão dos efeitos do parecer emitido na Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, nos termos do disposto no art.º 189.º, n.ºs 2 e 3, do CPA;**

**2) considerado nulo o acto administrativo de Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, por falta de notificação da contrainteressada, ora reclamante, nos termos do artigo 192.º, n.º 1 do CPA;**

**3) revogada decisão da Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, por não ter havido qualquer incumprimento de prazo legal por parte da ora reclamante;**

**4) e, por tudo isso, mantida a decisão inicial do Parecer n.º 1040/CITE/2023, a qual foi favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... da concessão de regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora.**

(...)"

## 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 respetiva competência encontra-se prevista na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, de emitir 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 com filhos menores de 12 anos.

**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.** 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 20.º a 35.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.** 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 (doravante CT).

**2.5.** Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, *os interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias, úteis.

**2.6.** Ora a Resposta à Reclamação 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.

**2.7.** 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 Código do Procedimento Administrativo.

**2.8.** Explanados os argumentos da presente Reclamação e a fundamentação da Resposta à Reclamação em crise,

Analisemos,

**2.9.** Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE considere nulo o ato administrativo de Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, e com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e consequentemente considerar aquela decisão inexistente, por falta de notificação da contrainteressada, ora reclamante, nos termos do artigo 192.º, n.º 1 do CPA.

**2.10.** Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

**2.11.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

**2.12.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

**2.12.** Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

**2.13.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão à Reclamante, na medida em que, como erroneamente se fez constar na Resposta à Reclamação, a entidade empregadora não foi notificada para o contraditório, nos termos dos artigos 192.º e seguintes do CPA.

**2.14.** E, determina o n.º 1 do artigo 192.º do CPA que “Apresentada a reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos”.

**2.15.** Conforme resulta da disposição legal supra referida, a CITE, antes de proferir decisão sobre a Reclamação apresentada pela trabalhadora, teria que ter notificado a entidade empregadora, para que esta, em querendo, pudesse exercer o seu direito ao contraditório.

**2.16.** O que, por lapso, não fez.

**2.17.** Sendo, o direito ao contraditório, de natureza constitucional e assistindo este a qualquer um, dado ser concedida a todos/as a possibilidade de se fazer ouvir antes de ser tomada uma decisão sobre si ou sobre um assunto que lhe diga respeito.

**2.18.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão à Reclamante, na medida em que, erroneamente, após a receção da reclamação da trabalhadora ..., a entidade empregadora ..., não foi notificada para os termos dos artigos artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA.

**2.19.** Pelo exposto, será de concluir que a entidade empregadora não foi notificada para os efeitos do contraditório.

**2.20.** A flexibilização do regime jurídico da nulidade, permite a possibilidade de atribuição de efeitos putativos aos atos nulos e admite a sua reforma e conversão.

**2.21.** Assim, e considerando que o regime legal aplicável se mantém inalterado a reforma ou conversão retroage os seus efeitos à data do ato a que respeita, mas não prejudicando a possibilidade de anulação dos efeitos lesivos produzidos, durante o período de tempo que a precedeu.

**2.22.** Respeitando o presente processo impugnatório a um ato que envolve a imposição de um dever, e tendo em conta que a entidade empregadora, após a notificação da resposta à reclamação, e aquando da impugnação de tal, se pronunciou sobre a reclamação apresentada pela trabalhadora, resulta manifesta a obrigação desta Comissão de proceder à análise da questão material emitindo, por conseguinte, resposta à reclamação em conformidade.

**2.23.** Assim, assistindo razão à Reclamante, e aferindo-se a nulidade da Resposta à Reclamação notificada às partes, passa-se, em seguida, à emissão de nova Resposta à Reclamação, do Parecer n.º 1040/CITE/2024, aprovado por maioria dos membros CITE, com os votos contra da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e da UGT – União Geral de Trabalhadores, na reunião tripartida datada de 22 de novembro de 2023 e referente ao Processo de Flexibilidade de Horário n.º 5411-FH/2023: 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.

\*\*\*

### **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 1040/CITE/2023**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, aprovado por maioria dos membros da CITE presentes, com os votos contra das representantes da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e da UGT – União Geral de Trabalhadores, em reunião tripartida datada de 22 de novembro de 2023, referente ao processo de pedido de Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de tempo parcial n.º CITE-FH/5411/2023, 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 Nº 6132-RP/2023**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 01.12.2023, a CITE recebeu da trabalhadora ..., reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

*Eu, (...), venho por este meio apresentar Reclamação ao Parecer 1040, relativo ao processo 5411-FH/2023, de 22 novembro. A empresa enviou-me carta registada com a intenção de recusa no dia 13 de outubro (conforme comprovativo em anexo) tendo 5 dias subsequentes para enviar a intenção de recusa para o CITE. A empresa só enviou no dia 25 de outubro, via email, passaram 12 dias, não sendo cumprido o prazo, implicando esta mesma falta a aceitação do pedido nos termos da alínea c) do nº8 do Código do Trabalho, mesmo o empregador tendo conseguido demonstrar as exigências imperiosas ao funcionamento da empresa para não aceitar o pedido da trabalhadora.*

*Além disto gostaria de reclamar também o facto de o CITE, no parecer em causa, ter alegado que a empresa não consegue funcionar se me for dado o horário pretendido e eu questiono que fatos ou provas apresentadas pela empresa, que vos fez chegar a essa conclusão? Vocês não se basearam em nada para assumir essa afirmação. Até as escalas não são reais, porque se no mapa está destacada um colega a fazer fecho e se ela falta, mesmo no mapa estando o nome dela, foi outra colega que teve de fazer o fecho dela mais o da colega que faltou. Essas alterações não aparecem nas escalas de horário.*

*Trabalho num serviço administrativo onde diariamente as exigências e volume de trabalho estão aumentar drasticamente. Quando aceitei o horário, era um horário onde o fecho, que implica sair às 20h00, era feito de 6 em 6 semanas, onde rodava por 6 funcionárias, com o mesmo tipo de serviço. Neste momento está a rodar de 2 em 2 semanas ou 3 em 3 semanas. Dispensaram uma funcionária grávida, a um mês de ser mãe, outra está de baixa sem previsão para regresso e a nossa chefia foi lhe atribuído horário fixo das 8h00 as 17h00 quando antes rodava os horários como todas. Sendo um direito dela acho que o deve usufruir e a empresa é que tem de arranjar alternativas.*

*Somos obrigadas a fazer os nossos fechos, mais os dessas colegas e se alguma de nós falta por algum motivo, as que ficam a trabalhar são desumanamente saturadas em serviço e têm de assegurar horários imprevisíveis.*

*O empregador não pode alterar todas estas coisas, como horários e quantidade de trabalho, da forma que bem entende. Os trabalhadores já têm a sua dinâmica familiar conciliada com a profissional e esta desorganização familiar provocada pela empresa por vezes chega a impedir de irmos buscar ou levar os nossos filhos à escola ou dar as refeições e sonos a horas dignas. Isto não vai de encontro ao princípio da conciliação da vida familiar com a vida profissional.*

*Eu tenho alguma ajuda, mas não a ajuda que a empresa me está a exigir em termos de apoio com a minha filha de 6 anos e as coisas na vida também vão mudando e ninguém tem o direito de opinar sobre a nossa dinâmica familiar.*

*Um ordenado quase mínimo não é passível de aumentarem tanto o serviço. Quando pedimos ajuda a dizer que precisamos de mais pessoas porque não aguentamos mais, perguntam-nos se vamos dividir o nosso ordenado com alguém, pois eu pergunto, quando dispensaram as pessoas não nos deram o ordenado delas pois não!*

*Eu não pedi para fazer horário fixo das 8h00 às 17h00, eu pedi para fazer horários entre as 8h00 e as 17h30, com meia hora de almoço, onde dou a flexibilidade da empresa escolher se eu entro as 8h, ou as 8h30 ou as 9h00. A empresa durante um período de tempo obrigou nos a entrar as 7h30, quando diz que o horário de começo é as 8h00. Essas alterações de horário não podem ser feitas quando e como lhes apetece.*

*O fator de sobrecarga de trabalho é comprovada e notória e está afectar negativamente a nossa saúde física e mental, onde existe excesso de trabalho, falta de tempo para realizar as tarefas dadas, pressão, stress, fadiga, redução da qualidade de trabalho, aumento do risco de acidentes e erros que depois somos ameaçadas de penalização das mesmas e temos de fazer notas de ocorrência. Chegar a casa e ter de cuidar de crianças depois disto é desgastante e altamente exploratório por parte da entidade patronal.*

*O parecer que vocês deram é suscetível de ser interpretado como havendo favoritismo e falta de equidade.*

*Peço que seja feito novo parecer, justo e em consonância com a legislação em vigor.*

*Irei apresentar queixa ao ACT e junto de um advogado, irei levar esta situação até às últimas instâncias porque posso ser confrontada com favoritismos.*

*Peço retificação ao parecer e equidade da vossa parte de forma a manter credível a vossa Comissão.*

*Erros acontecem, mas um grupo de juristas, habituados a dar pareceres, falhar numa coisa destas, mais uma vez indico, é suscetível de eu, ou qualquer pessoa, tirar juízos de valor.*

*Agradeço o tempo dispensado, e sem mais assunto de momento*

*(...)*

**1.2.** Na sequência da notificação da Resposta à Reclamação, veio a entidade empregadora, contra-alegar que:

*(...)*

### **III – Impugnação da reclamação da trabalhadora apresentada em 01/12/2023**

**42.** Sem prejuízo do supra alegado, o que se considera bastante para reverter a decisão da CITE para a decisão tomada em 22/11/2023, por uma questão de mera cautela, a ora reclamante pronuncia-se também quanto ao demais conteúdo da reclamação apresentada pela trabalhadora, que com o Ofício S-CITE-701/2024 teve conhecimento.

**43.** Quanto à demais alegação da trabalhadora, a ora reclamante considera-a sem relevância para a decisão do assunto em causa.

**44.** Aliás, são tecidas pela trabalhadora considerações desprovidas de sentido e invocados alguns factos falsos.

**45.** Com efeito, como já oportunamente alegado, o modelo de funcionamento instituído para o Serviço, é aquele que se coaduna com a actividade exercida e permite o seu bom e eficaz funcionamento.

**46.** O Serviço funciona todos os dias úteis, das 08:00 horas às 20:00 horas, com excepção de quarta-feira, em que o Serviço inicia às 07h45m, conforme também já oportunamente alegado. Que, aliás, coincide com o horário de funcionamento do estabelecimento de saúde da ora reclamante.

**47.** Quaisquer alterações que ao longo dos anos ou mesmo pontualmente existam no modelo de funcionamento do Serviço, são por razões justificáveis, tendo em conta a actividade do Serviço e a actividade clínica que se desenvolve no estabelecimento de saúde, sendo para adequação às necessidades, melhoria ou até (pontualmente) em caso de necessidade pelo surgimento de algum imprevisto.

**48.** Contudo, quaisquer que sejam as alterações ou ajustamentos, permanentes ou periódicos, são sempre tidas em consideração as condições laborais e contratuais das trabalhadoras do Serviço, os quais nunca são afectados.

**49.** Ao contrário do que a trabalhadora alega, os mapas de horário de trabalho são reais e são do conhecimento de todas as trabalhadoras abrangidas.

**50.** São para ser cumpridos conforme elaborados, sendo que só assim não é, se houver alguma necessidade de alteração, por surgimento de situações imprevistas, como por exemplo uma trabalhadora que falta ou mete baixa, as quais imperiosamente forçam a necessidade de serem realizadas as devidas alterações/ajustamentos.

**51.** Em momento algum a ora reclamante, enquanto entidade empregadora, alterou as condições laborais e contratuais das trabalhadoras do Serviço, nomeadamente da trabalhadora ..., mesmo em situações em que foi necessário fazer ajustamentos ou alterações aos horários previamente estabelecidos (conforme os mapas de horários de trabalho), pelas razões dos exemplos supramencionados (e que, refira-se, não são frequentes!).

**52.** Em momento algum a ora reclamante exigiu à trabalhadora ... mais do que as suas condições contratuais, ou seja, as 8 horas de trabalho diárias, em regime de horários rotativos.

**53.** E em momento algum a ora reclamante deixou de cumprir as suas obrigações contratuais e legais, a que está adstrita.

*Termos em que deverá ser admitida a presente reclamação e, conseqüentemente, deverá ser:*

- 1) deferido o pedido de suspensão dos efeitos do parecer emitido na Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, nos termos do disposto no art.º 189.º, n.ºs 2 e 3, do CPA;*
  - 2) considerado nulo o acto administrativo de Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, por falta de notificação da contrainteressada, ora reclamante, nos termos do artigo 192.º, n.º 1 do CPA;*
  - 3) revogada decisão da Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1040/CITE/2023, por não ter havido qualquer incumprimento de prazo legal por parte da ora reclamante;*
  - 4) e, por tudo isso, mantida a decisão inicial do Parecer n.º 1040/CITE/2023, a qual foi favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... da concessão de regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora.*
- (...)”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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.

**2.2.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações 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.

**2.4.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, em reunião tripartida datada 22 de novembro de 2023, CITE emitiu o Parecer n.º 1040/CITE/2023, com os votos contra das representantes da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e da UGT – União Geral de Trabalhadores, em sentido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, porquanto foram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.5.** Transcreve-se, assim, a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

“(...)”

**2.24.** *Em segundo lugar, o facto de que o horário requerido é incompatível com o horário de funcionamento do Serviço onde presta funções, com entradas às 8, às 9, às 10 e às 11 horas, sequencialmente, para apenas 4 pessoas (incluindo a trabalhadora requerente), sendo que a coordenadora do Serviço tem o horário fixado das 8 às 17 horas via contratual, sobrando para as três pessoas remanescentes os três horários rotativos sobrantes (estando uma no gozo da dispensa para amamentação).*

**2.25.** *Ora, estas alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização têm de ser atentamente examinadas, de forma a aferir se – dando à requerente o turno solicitado (das 8 às 17horas) – o Serviço consegue manter a sua atividade normal.*

**2.26.** *E a evidência é que não consegue.*

**2.27.** *Destarte a questão de existir uma trabalhadora a gozar da dispensa para amamentação (que não dura ad eternum, pese embora não tenha prazo certo para terminar), o facto é que – a deferir o horário à requerente – ficariam três turnos para duas pessoas assegurarem de forma rotativa. O que seria impossível de concretizar.*

**2.28.** *Se, na organização, não há mais pessoas com o perfil profissional da trabalhadora, às exigências imperiosas soma-se a sua insubstituibilidade para legitimar a posição do empregador – cf. artigo 57.º/2 do CT.*

(...)"

**2.6.** Sendo o Parecer da CITE um ato administrativo, 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, sendo que 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 Código do Procedimento Administrativo.

**2.7.** Conforme já explanado, o sentido favorável do parecer ora em crise sustenta-se na lógica de que atendendo ao pedido de horário formulado pela trabalhadora e à intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, afigura-se existirem a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.8.** Ao contrário do alegado pela reclamante em sede de reclamação não operou qualquer aceitação nos precisos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** Ao contrário do alegado pela reclamante, em sede de reclamação ao Parecer posto em crise, tal como alega a entidade empregadora em sede de reclamação, sendo ainda possível verificar tais argumentos do processo remetido à CITE, a entidade empregadora, não ultrapassou qualquer prazo, não operando, por consequência, qualquer aceitação nos precisos termos.

**2.10.** Ou seja, a entidade empregadora, dentro do prazo – 13.10.2023, comunicou a intenção de recusa à trabalhadora, por correio registado, que não recebeu a carta.

**2.11.** A entidade empregadora, antes da devolução de tal correspondência pelos CTT, comunicou por correio eletrónico de 20.10.2023, tal facto, bem como, comunicou a intenção de recusa, tendo a reclamante no mesmo dia, respondido a tal comunicação, referindo que “Acuso a receção do mesmo e dentro dos prazos legalmente estabelecidos.

*Questiono se foi enviado para o órgão competente a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora, no qual é obrigatório, conforme estipulado nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do código do Trabalho, implicando a sua falta a aceitação do meu pedido.”*

**2.12.** Em 25.10.2023 a entidade empregadora, remeteu, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, por correio eletrónico, o processo a solicitar a emissão do Parecer prévio.

**2.13.** Nenhum prazo foi ultrapassado. A entidade empregadora detinha até ao dia 30 de outubro de 2023 para dar cumprimento ao n.º 5 do artigo 57.º do CT e fê-lo em 25 de outubro de 2023.

**2.14.** Assim, quanto a este ponto, verifica-se que não assiste razão à reclamante.

**2.15.** Passemos à reclamação no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que a reclamante entende não se encontrarem demonstradas.

**2.16.** Mais uma vez, não se segue o entendimento da trabalhadora e, tal circunstância é possível, inclusive, aferir das alegações proferidas pela trabalhadora ao referir que quando aceitou o horário, no qual *o horário de fecho que implica sair às 20h00, era feito de 6 em 6 semanas, onde rodava por 6 funcionárias, com o mesmo tipo de serviço. Neste momento está a rodar de 2 em 2 semanas ou 3 em 3 semanas. Dispensaram uma funcionária grávida, a um mês de ser mãe, outra está de baixa sem previsão para regresso e a nossa chefia foi lhe atribuído horário fixo das 8h00 as 17h00 quando antes rodava os horários como todas. Sendo um direito dela acho que o deve usufruir e a empresa é que tem de arranjar alternativas.* O que a trabalhadora faz na reclamação apresentada é reclamar da forma como a entidade empregadora gere os recursos humanos, não lhe cabendo, contudo, tal faculdade. As questões internas à organização só ao empregador dizem respeito, não cabendo à reclamante tecer quaisquer considerações sobre elas.

**2.17.** Pois bem, considerando que o direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, não é absoluto e cede perante exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se que realmente estas existem, não só pela leitura da intenção de recusa notificada à requerente, como pela reclamação ao parecer da própria trabalhadora quando alega que são *“(…) obrigadas a fazer os nossos fechos, mais os dessas colegas e se alguma de nós falta por algum motivo, as que ficam a trabalhar são desumanamente saturadas em serviço e têm de assegurar horários imprevisíveis (…)”*.

**2.18.** Refere também a Reclamante que esta Comissão *“(…) Além disto gostaria de reclamar também o facto de o CITE, no parecer em causa, ter alegado que a empresa não consegue funcionar se me for dado o horário pretendido e eu questiono que fatos ou provas apresentadas pela empresa, que vos fez chegar a essa conclusão? Vocês não se basearam em nada para assumir essa afirmação (…)”*.

**2.19.** Vejamos, alega a entidade empregadora que no serviço, além da requerente, ora reclamante, trabalham no Serviço mais quatro trabalhadoras, sendo que uma trabalhadora (que é a coordenadora do Serviço) tem

*contratualmente definido um horário fixo das 08:00 horas as 17:00 horas e as demais trabalhadoras têm condições de horário e período normal de trabalho iguais a*

*V. Exa., ou seja, horários rotativos dentro do período de funcionamento do serviço, num período de 8 horas por dia, mas uma das demais que esta, de momento, com horário reduzido em duas horas para amamentação (...)", ora, afigura-se ser demais evidente que, tendo em conta o pedido de horário formulado, e a intenção de recusa notificada, existirem períodos de tempo que ficam a descoberto com o horário solicitado.*

**2.20.** Contudo, e ainda quanto a este ponto - impossibilidade de elaboração do horário formulado, cumprirá também referir, que a trabalhadora, tendo em conta as afirmações proferidas pela entidade empregadora, poderia e deveria ter respondido à intenção de recusa e contrapondo os factos alegados pelo empregador, e não o fez.

**2.21.** Ora, a Reclamante, na presente reclamação, e salvo o devido respeito, parece confundir as atribuições da CITE, com a impossibilidade de defesa de quaisquer uma das partes. A CITE, analisa, objetiva e casuisticamente, os factos que lhe são trazidos nos processos que lhe são remetidos, aplicando a lei, encontrando-se, por conseguinte, limitada às suas competências.

**2.22.** E, no caso em concreto, tendo em conta, toda a análise objetiva e casuística, afigura-se a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

### **III – DECISÃO**

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 1040/CITE/2023.

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

**3.3.** 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 que, na elaboração dos horários de trabalho, possibilite 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 9 DE OUTUBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**