

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 40/CITE/2025

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 40/CITE/2025, referente ao processo n.º FH/7442/2024 - 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 membros da CITE em 15 de janeiro de 2025, com o voto contra da representante da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)

PROCESSO N.º CITE-RP/871/2025

I – OBJETO

1.1. Na sequência da notificação do Parecer n.º 40/CITE/2025 de 15 de janeiro de 2025, veio o trabalhador ..., por correio registado de 07.02.2025, apresentar **RECLAMAÇÃO**, nos termos e com os fundamentos seguintes:

*“(...) ..., Trabalhador Requerente de Horário Flexível que mereceu parecer prévio favorável à intenção da Empregadora de recusa da fixação do horário ao abrigo do disposto no art. 57º do Código do Trabalho, supra identificado, do mesmo notificado e com ele não se conformando, vem, ao abrigo do disposto nos arts 184º e segs. do Código do Procedimento Administrativo, apresentar a sua RECLAMAÇÃO,
Com os seguintes fundamentos:*

- 1. Dirá em primeiro lugar o Reclamante que o réferido no ponto 1.4 do Parecer não corresponde à verdade, porquanto o Trabalhador apresentou oportunamente a sua posição sobre a intenção de recusa manifestada pela Empregadora, conforme cópia da carta que se junta (Doc. N. 1 e 2).*
- 2. Como bem é afirmado no ponto 2.6 do Parecer, com as normas que regulam a fixação do horário flexível pretende o legislador assegurar a harmonização do direito do trabalhador à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, garantida pelo art. 59º, nº 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa.*
- 3. É entendimento do Reclamante que, com a emissão do Parecer de que agora reclama, foi violado aquele preceito legal, concretizado nos art. 56º e 57º do Código do Trabalho.*
De facto,
- 4. Como referiu no seu pedido, o Trabalhador tem um filho de três anos de idade, está separado de facto, tendo o exercício das responsabilidades parentais ficado regulado judicialmente e nos termos do qual o seu filho ficou à sua guarda e a residir consigo em semanas alternadas.*
- 5. Como demonstrou, o horário de funcionamento do infantário é manifestamente incompatível com a organização do seu horário na base do respeito pela amplitude dos turnos em vigor na empresa, pelo que se mostra de todo impossível enquadrá-lo dentro dessa amplitude.*
- 6. Aceitar como boa a exigência desse enquadramento, significaria que qualquer horário que viesse a ser estabelecido dentro dessa amplitude se revelaria inútil pois não responderia às necessidades inerentes ao acompanhamento da criança.*
- 7. E significaria ainda que os trabalhadores vinculados a horários por turnos, ficariam, em termos práticos, inibidos de exercer o direito à conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, o que a lei não consente.*
- 8. Em todo o caso, a verdade é que a organização do horário nos termos solicitados pelo Reclamante*

não causa o mínimo constrangimento ao normal funcionamento da empresa, não constituindo, objetivamente, motivo sério e imperioso para recusar o horário.

Na verdade,

9. *O Trabalhador exerce funções de empilhador, cabendo-lhe abastecer as mercadorias na "...", sendo que, com a prática do horário solicitado, consegue assegurar o abastecimento de mercadorias aos dois turnos existentes,*

10. *Levando, assim, a que o trabalho a que está adstrito - que agora é executado por dois trabalhadores - possa passar a sê-lo apenas por um.*

11. *Ainda que assim não fosse - e efetivamente é - os inconvenientes para a Empregadora resultantes da atribuição ao Trabalhador do horário flexível, nunca seriam superiores aos prejuízos de toda a ordem que resultam do facto de o Trabalhador ficar impedido de poder proporcionar a seu filho um acompanhamento adequado.*

Por outro lado,

12. *Contrariamente ao afirmado pela Empregadora, na empresa (e no mesmo armazém) existem, pelo menos duas situações idênticas à do Reclamante que deram lugar à atribuição do horário flexível, verificando-se a prática de horários de trabalho entre, pelo menos, as 8,30 horas e 17,30 horas, por trabalhadores até então também vinculados ao horário por turnos.*

13. *Sendo que, pelo menos um dos casos, deu também lugar à intervenção da CITE que se pronunciou em sentido desfavorável à intenção de recusa da empregadora, conforme consta do Parecer nº 771/CITE/2023, de 16 de Agosto, o qual, analisando situação idêntica à do ora Reclamante, decide em sentido contrário ao do Parecer ora reclamado,*

14. *O que o Trabalhador não consegue compreender nem pode aceitar, não só porque lhe retira o acesso à possibilidade de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, como o coloca numa situação de desigualdade face a outros trabalhadores, em situação idêntica, na mesma empresa e no mesmo local de trabalho, em manifesta violação do princípio da igualdade a que o empregador está legalmente obrigado, nos termos dos artºs 23º e segs. do Código do Trabalho.*

Requer pelo exposto que o Parecer seja alterado, sendo emitido outro que se pronuncie em sentido desfavorável à recusa da Empregadora em atribuir ao Trabalhador o horário flexível. “

1.2. O trabalhador juntou à sua reclamação dois documentos, sendo um a sua apreciação à intenção de recusa da entidade patronal e outro o aviso de receção da mesma recebido e assinado pela Entidade empregadora a 31.12.2024.

1.3. Regularmente notificada, por ofício de 10 de março de 2025, com a referência S-CITE-3618/2025, a entidade empregadora veio pronunciar-se, no dia 28 de março de 2025, por correio eletrónico sobre a reclamação apresentada nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

A ..., notificada na qualidade de interessada da reclamação de acto administrativo apresentada pelo seu trabalhador ..., vem mui respeitosamente pronunciar-se sobre a mesma, o que o faz nos seguintes termos e fundamentos:

1. *É verdade que o trabalhador apresentou oportunamente a sua posição sobre a intenção de recusa manifestada pela Empregadora. Quando a Interessada remeteu o processo para apreciação junto da CITE esse documento ainda não tinha chegado ao departamento competente, mas assim que se apercebeu do lapso, a mesma remeteu-o para a CITE através de e-mail datado de 17.01.2025 (em anexo).*

2. *O Reclamante alega que o Parecer da CITE violou o disposto no artigo 592.º, n.º 1, al. b da Constituição da República Portuguesa, mas tal artigo, tal como o artigo 572 do Código do Trabalho invocados,*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

não existem pois a CRP só tem 296 artigos e o CT apenas 566, sendo que o artigo 562 do CT é referente a sanções acessórias, nada tendo a ver com este processo.

3. *A Reclamação foi provavelmente elaborada com recurso a inteligência artificial, não tendo havido sequer o cuidado de validar a base legal invocada pela mesma.*

4. *Sem embargo, a Interessada mantém tudo o que já foi referido na sua decisão de não aceitação, ou seja, o armazém onde este trabalha está organizado para funcionar por turnos e o horário que o mesmo solicita não existe e não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.*

5. *O que o Reclamante alega sobre a sua função ser possível de desempenhar em dois turnos distintos é falso, pois como referido o armazém está organizado para funcionar em turnos, sendo o trabalho distribuído tendo em conta a existência desses turnos, havendo chefias para cada turno e tarefas próprias de cada turno.*

6. *Por fim, a situação fáctica relatada no Parecer n.º 771/CITE/2023 é distinta da do Reclamante (na altura só existiam 2 turnos, a situação familiar era diferente, as funções desempenhadas eram diferentes, etc.), além de que a CITE não se encontra vinculada por Pareceres anteriores, pois como é do conhecimento geral a jurisprudência da CITE oscila consoante a sua composição, sendo que durante muito tempo os horários pedidos quando não existiam na organização do Empregador eram sempre negados, como agora, e bem, aconteceu.*

7. *Termos em que consideramos que inexistente qualquer fundamento para que seja dado provimento à reclamação devendo a mesma ser totalmente indeferida. (...)"*

1.4. A entidade empregadora juntou copia do email enviado à CITE, a 17.01.2025, onde anexava a apreciação á intenção de recusa do trabalhador. Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos, para além dos referidos, 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 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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).

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, recorde-se que o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, num horário entre as das 09h às 17h, com fixação do 2º dia de descanso semanal ao sábado. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser pai de uma criança de três (3) anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, e sobre a qual tem responsabilidades familiares, solicitando o seu exercício até que este complete 12 anos, ou as circunstâncias que consubstanciam o pedido se alterem.

2.8. A entidade empregadora alegou que em termos de organização interna, o armazém funciona em exclusivo com três (3) turnos diários fixos, de 2.ª feira a sábado: o primeiro turno das 6:30 às 14:30 horas, o segundo turno das 14:30 às 22:30 horas e o terceiro das 22:30 às 06:30. De momento, o domingo é o dia de descanso obrigatório e o dia de descanso complementar é rotativo. Alegaram por isso que o pedido de horário flexível, está desenquadrado da amplitude dos turnos existentes e implicando, per si, a desregulação dos mesmos.

2.9. E, por fim, relembremos ainda que a CITE não rececionou, á data da apreciação do processo, da apreciação do trabalhador aos fundamentos da intenção de recusa.

2.10. No que a este ultimo ponto releva, o trabalhador vem reclamar da decisão da CITE por entender que *“(,,,) apresentou oportunamente a sua posição sobre a intenção de recusa manifestada pela Empregadora,. ”*

2.11. Ora, em bom rigor, verifica-se pelos documentos juntos quer pelo reclamante, quer pela entidade empregadora, que apesar da data aposta no documento de apreciação da intenção de recusa do trabalhador ser 23.12.2024, efetivamente apenas foi colocada para expedição a 30.12.2024, e rececionada pela entidade empregadora a 31.12.2024, conforme documentos de registo dos CTT.

2.12. Verifica-se pois, que a referida apreciação da recusa foi realizada fora do prazo a que alude o nº 4 do artigo 57º do CT, logo não tem acolhimento o alegado pelo trabalhador no nº1 da sua reclamação, para a apreciação da mesma.

2.13. No caso em análise, conjugado o pedido do trabalhador com a intenção de recusa da entidade empregadora, que como referido no parecer, não mereceu apreciação do trabalhador, foi entendimento da CITE que se mostraram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento na medida em que o horário solicitado pelo trabalhador não tem enquadramento em nenhum dos turnos existentes, circunstância que só por si levaria à elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido deste trabalhador 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.

2.14. Quanto à existência de outros/as trabalhadores/as (...) *“pelo menos duas situações idênticas à do Reclamante que deram lugar à atribuição do horário flexível, verificando-se a prática de horários de trabalho entre, pelo menos, as 8,30 horas e 17,30 horas, por trabalhadores até então também vinculados ao horário por turnos (...)”*, o trabalhador não demonstrou a existência desses diferentes turnos, para além dos que a entidade empregadora comprova existirem. De resto, e se, em sede do processo para atribuição de horário flexível, o trabalhador não impugna os factos vertidos na intenção de recusa, nomeadamente quanto aos horários ou turnos que a entidade empregadora refere existirem, agora, já em sede de reclamação, vem referir genericamente que existem outros horários mas não indica especificamente quais, apenas referindo *“(...) entre, pelo menos, as 8,30 horas e 17,30 horas (...)”* deixando persistir os argumentos da entidade empregadora, que não resultam por isso contrariados.

2.15. Com os elementos de que dispomos, continuamos ao não conseguir fazer corresponder o horário solicitado com nenhum dos turnos existentes no serviço realizado pelo trabalhador, não existindo qualquer horário com entrada às 09h00 e saída às 17h00, independentemente das folgas solicitadas.

2.16. 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.17. De salvaguardar que os erros/omissões apontados no seus pontos nº 2 e nº3 pela entidade empregadora na sua resposta à reclamação do trabalhador, se referem a um lapso de transcrição ocorrido no ofício enviado pela CITE, erros esses alheios ao reclamante.

2.18. 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 40/CITE/2025, 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 40/CITE/2025.

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

3.3. Recomendar à entidade empregadora que, sem prejuízo do sentido deste parecer, deve proporcionar ao trabalhador 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 02 DE JULHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)