

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 382/CITE/2018

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 382/CITE/2018, solicitado, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ... da intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

**Processo n.º 1272/FH/2018**

### I

Em 10.07.2018, a CITE recebeu da ....., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 27.06.2018, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

### II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar os prazos relativos aos procedimentos no caso de intenção de recusa do horário flexível e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

2.1. *" A ... recebeu o parecer em anexo, referente ao pedido de alteração de horário de trabalho da sua trabalhadora ..., com o qual não se pode conformar, de acordo com os argumentos que passo a expor:*

2.2. *"Conforme resulta do ponto 2.17 do "enquadramento jurídico" do parecer objeto de reclamação, o seu sentido desfavorável parece estar assente na conclusão, salvo o devido respeito, totalmente infundada, da CITE de que não ficou demonstrada "a insubstituibilidade da trabalhadora, nem as razões imperiosas do funcionamento da loja de ..." (cfr. ponto 2.17 do parecer emitido)".*

2.3. *No caso dos autos, e conforme resulta do teor da comunicação de intenção de recusa enviada à trabalhadora, os motivos justificativos invocados pela empregadora prendem-se precisamente com as suas "exigências imperiosas de funcionamento da empresa".*

2.4. *Conforme explicado na comunicação de intenção de recusa enviada à trabalhadora, a loja que constitui o local de trabalho da trabalhadora tem o seguinte horário de funcionamento:*

- 3 feira - das 14h às 20h
- 3 a 6 feira - das 10h às 20h
- Sábados - das 09h às 15h."

2.5. *Horário que foi definido pela empregadora tendo em conta diversos fatores, dentre os quais os dias/períodos de maior afluência de*

*clientes (fim da tarde e sábados, no caso) e que justificam a necessidade de ter, nos referidos períodos/dias, 2 ... na loja".*

- 2.6.** *Tendo sido inclusivamente explicado na referida comunicação que o facto de muitos clientes trabalharem em Lisboa, e regressarem diariamente a ... depois da hora de fecho da loja, faz com que aproveitem os sábados para se deslocarem à loja."*
- 2.7.** *Assim sendo, tendo em conta que o horário flexível solicitado pela trabalhadora não contempla o trabalho aos sábados (só de 15 em 15 dias), a aqui reclamante não teve outra alternativa senão recusar o mesmo."*
- 2.8.** *Por ser manifestamente incompatível, quer com o horário de funcionamento da loja (aberta todos os sábados de manhã), quer com as efetivas exigências/necessidades de serviço (que obrigam à permanência de 2 ... na loja).*
- 2.9.** *Se a aqui reclamante aceitasse o pedido de horário flexível pretendido pela trabalhadora, para assegurar as referidas condições de serviço/funcionamento, aquela teria de contratar mais um ... (para contornar a ausência da trabalhadora aos sábados), visto não ter, para o efeito, ... disponíveis no seu quadro de pessoal, constituído apenas por 5 ..., distribuídos por várias lojas que pertencem à ..., Lda."*
- 2.10.** *No caso, a simples confrontação entre o horário de funcionamento do local de trabalho da trabalhadora, e o horário flexível pretendido pela mesma, permite desde logo verificar que a organização dos tempos de trabalho e o período de funcionamento da aqui*

*reclamante não permitem a concessão/implementação do horário pretendido pela trabalhadora”.*

- 2.11.** *Na medida em que este obrigaria a aqui reclamante, ou a contratar propositadamente um ... para substituir a trabalhadora 2 sábados por mês, ou a alterar o próprio horário de funcionamento da loja (passando a encerrar 2 sábados por mês).*
- 2.12.** *Inexistindo sequer a opção de substituir a trabalhadora por um dos seus ..., visto não existir no seu quadro de pessoal da reclamante trabalhadores - com a mesma categoria e funções da trabalhadora - disponíveis para o efeito.”*
- 2.13.** *Mais, a organização dos tempos de trabalho e dos horários de trabalho dos trabalhadores da reclamante foi definida e implementada de forma a garantir, por um lado, os mesmos direitos a todos (incluindo o de poder conciliar a vida profissional e a familiar/pessoal), e por outro, o cumprimento dos limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e dos dias de descanso dos trabalhadores.”*
- 2.14.** *Acresce ainda, conforme anteriormente referido, que o atual horário de trabalho da trabalhadora já constitui um horário flexível, fixado no âmbito de um anterior pedido de horário flexível, que a reclamante aceitou, na medida do possível, apesar dos fortes constrangimentos que o mesmo acarreta para o funcionamento da loja, uma vez o atual horário (flexível) da trabalhadora implica que a mesma sai 3 vezes por semana às 18h (ao invés das 19h/20h).*

- 2.15. O que é altamente penalizador para a aqui reclamante, uma vez que os fins de tarde, tal como os sábados, são os períodos de grande afluência de clientes. Nessa medida, e também por isso, seria de todo inaceitável, por excessivo e injusto, que a aqui reclamante - que já vê prejudicado o normal funcionamento da loja durante a semana (em resultado da aceitação do anterior pedido de horário flexível da trabalhadora) “.*
- 2.16. Não se compreende pois como é que pode afirmar-se, no Parecer emitido, que não resultam demonstradas as imperiosas exigências de funcionamento invocadas para justificar a recusa do pedido da trabalhadora, quando as circunstâncias invocadas são suficientemente conclusivas no sentido de demonstrar a impossibilidade objetiva que impede a aqui reclamante de atribuir à trabalhadora um horário flexível diferente daquele que atualmente pratica (fixado no âmbito de um pedido anterior, aceite pela reclamante).”*
- 2.17. A aceitação do “novo” horário flexível’ pretendido pela trabalhadora implicaria uma alteração significativa na organização do trabalho da aqui reclamante, pelas razões acima aduzidas, o que constitui uma razão imperiosa de funcionamento da empresa, para efeitos do n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.*
3. Em 17.07.2018, a CITE remeteu cópia da presente reclamação à trabalhadora para se pronunciar sobre a matéria, tendo esta, respondido no prazo legal, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 3.1.** *“E em 26/07/2018 fui citada para uma Providência Cautelar que, com o n° de Processo ..., instaurada pela minha entidade empregadora contra mim, na qual pede a revogação do V/Parecer fundamentando em mais de 100 artigos com o mesmo que vos apresentou;*
- 3.2.** *Ao contrário do que a minha entidade empregadora refere na loja de ... para onde fui transferida após a minha segunda licença de maternidade reitero que, por motivos óbvios ao funcionamento da loja não é necessário existirem 2 ....”*
- 3.3.** *Efetivamente, a loja de ... só tem 1 gabinete para atendimento de clientes por um dos ... enquanto o outro desenvolve funções de ‘...’ da loja sendo a única loja do grupo que tem 2 ... pois nas lojas de ..., ..., ... e ... tal não acontece existindo até no ... 2 equipas e 2 turnos.*
- 3.4.** Isto porque a minha entidade empregadora dispensou a ... a quem competiam tais funções de atendimento ao público
- 3.5.** *Ou seja, enquanto o meu colega atende um cliente, eu desempenho funções de ... quando tenho a categoria profissional de ... e, só desde que estou em ... é que o faço, depois de 7 anos ao serviço desta empresa;*
- 3.6.** *Ou seja, enquanto o meu colega atende um cliente, eu desempenho funções de ... quando tenho a categoria profissional de ... e, só desde que estou em ... é que o faço, depois de 7 anos ao serviço desta empresa;*

- 3.7.** *Na loja das ... por exemplo a ... só dá consulta ao sábado de 15 em 15 dias e não tem filhos; ficando só uma ... na loja e não havendo consultas nos sábados em que a ... não vai;*
- 3.8.** *Não entendo como é que a reclamante persiste em desconhecer o horário da loja de ... sua propriedade que não é o que refere no seu artigo 5º, mas sim o seguinte: 2a: 14h/20h, a 6a: 10h/19h -Sábado: 9h/14h;*
- 3.9.** *É falso que o atual horário da ora interessada seja já um horário flexível tal como fica melhor demonstrado por toda a documentação na posse dessa Comissão e citando novamente a minha carta de 24-05-2018 em resposta à da minha entidade patronal de 18-05-2018;*
- 3.10.** *Devo esclarecer; mais uma vez, que o meu horário nesta empresa sempre foi: Segunda a Sexta das 9h — 17h, Sábados de 15 em 15 dias das 9h - 13h. Relembro ainda que este horário foi alterado aquando do nascimento da minha segunda filha, altura em que era imperioso para mim continuar com o mesmo para poder prestar auxílio a todas as necessidades básicas dos meus filhos de forma a poder conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*
- 3.11.** *Mesmo sabendo de tudo isto, V.ªs Exas alteraram simultaneamente o meu posto de trabalho e o meu horário, o que levou a um estado de exaustão e conseqüentemente uma baixa por doença entre 2/01/2017 e 29/01/2017.*

- 3.12.** *Aquando o regresso da minha baixa V/Exas apareceram sem qualquer aviso prévio, na loja em que exerço as minhas funções, e pediram-me para fazer um horário no momento e sem qualquer preparação da minha parte. Horário esse, adequado às necessidades da mesma que, relembro, não serem as mesmas que se verificam atualmente, uma vez, que nessa altura estava sozinha 2 vezes por semana e conseqüentemente ter de fazer o horário completo nesses dias.*
- 3.13.** *Este horário foi aceite por mim na condição que de o mesmo ser considerado de caráter provisório até estarem reunidas as condições necessárias para eu poder voltar a ter um horário o mais próximo possível do meu horário antigo. (..)" O que se verificou em Fevereiro de 2018 quando o meu colega ficou a full time na loja de ....*
- 3.14.** *Reitero o teor da minha carta enviada para a minha entidade empregadora datada de 5/04/2018 a qual está igualmente na posse dessa Comissão; Acrescento ainda o seguinte: a reclamante chegou ao ponto de pedir ao meu colega um horário conveniente quando o mesmo não tem filhos.*
- 3.15.** *E depois de este o fazer dizerem que, afinal o horário escolhido não era para o meu colega, mas sim para mim e para começar a entrar em vigor a 2 de janeiro de 2017 (cfr. Email em anexo). 13-Da minha parte e, desde que fui transferida que comuniquei que o horário de ... não era compatível com a minha condição de mãe de dois menores de 12 anos; chegando mesmo a questionar o porquê de não me colocarem no meu antigo posto de trabalho, se a colega estaria a fazer um trabalho melhor e a resposta que obtive foi que*



*não, que tal não se verificava mas que não me queriam colocar no*

*....*

**3.16.** *Assim sendo, efetivamente, ao contrário do que a reclamante afirma não resultam demonstradas as imperiosas exigências de funcionamento invocadas, nem existe impossibilidade objetiva que impeça a reclamante de aceitar o horário flexível podendo até transferir de novo a ora interessada para a loja onde desempenhava funções anteriormente a ser mãe pela 2ª vez, pois a ... da mesma não tem filhos e pode fazer o horário de ....*

**3.17.** *A presente situação em que me encontro desde a minha segunda licença de maternidade e transferência de local de trabalho conforme documentação na posse de V/Exas e, para mais agora com a instauração de uma Providência Cautelar contra mim, atinge contornos de evidente assédio laboral de que estou a ser vítima; Efetivamente, todas as outras trabalhadoras da reclamante que sofreram a mesma pressão acabaram por se despedir ou aceitaram acordos de rescisão de contrato de trabalho, pelo que o que a ora interessada pretende é única e exclusivamente o cumprimento da lei laboral e justiça!*

### III

**4.** *De facto, a reclamante alega que "do parecer objeto de reclamação, o seu sentido desfavorável parece estar assente na conclusão, salvo o devido respeito, totalmente infundada, da CITE de que não ficou demonstrada "a insubstituibilidade da trabalhadora, nem as razões imperiosas do funcionamento da loja de ..." (cfr. ponto 2.17 do parecer emitido)".*

5. *Ora, e sendo o objeto desta reclamação por parte da entidade empregadora, a reafirmação de que tanto as razões imperiosas do funcionamento da loja como a insubstituabilidade da trabalhadora, estavam verificadas, a verdade é que nesta sede, a entidade empregadora não logrou trazer nada de novo, para fundamentar esses dois argumentos, apenas os menciona como fez em sede de recusa.*
6. *Efetivamente, não basta apenas dizer que há razões imperiosas é preciso, enumerá-las e mais que isso, justifica-las e comprová-las, neste sentido, a entidade empregadora apenas refere, que há uma grande afluência de clientes ao sábado, bem como ao fim do dia, no entanto, em contraposição a trabalhadora refere a desnecessidade de haverem dois ... ao sábado, isto porque existe apenas um gabinete para atendimento ao cliente, enquanto o outro atende o público , refere ainda a trabalhadora que todas as outras lojas têm apenas um ..., quem exercia estas funções de atendimento ao público era uma ..., que foi dispensada. Mais se diga que a maioria dos atendimentos são por marcação, daí não se perceber essa tão "grande afluência" ao sábado de manhã. Tome-se como exemplo a loja das ... em que a ... só dá consultas de 15 em 15 dias.*
7. *Refira-se ainda que desde abril estava só um ... em ..., aos sábados.*
8. *Alega ainda a reclamante que " Inexistindo sequer a opção de substituir a trabalhadora por um dos seus ..., visto não existir no seu quadro de pessoal da reclamante trabalhadores - com a mesma categoria e funções da trabalhadora - disponíveis para o efeito", diga-se e em abono da verdade que este argumento não vinga, pois, refira-se que existem mais 5 ..., nas demais lojas, podendo dar consultas em qualquer*

*loja, ou ocorrer a alguma loja no caso de haver muitas marcações. Refere a trabalhadora, que muitas vezes já sucedeu estar só fazer consultas e atender o público.*

9. Refere a trabalhadora que foi colocada nesta loja, sem ser da sua vontade, após o nascimento da sua segunda filha. Reiterando que já pediu muitas vezes para a trocarem de loja, pois há colegas suas, que não têm filhos, e usufruem de horários que lhe permitiriam conciliar melhor as responsabilidades profissionais com as familiares.

10. Afirma a reclamante que o horário flexível já detido pela trabalhadora " *é altamente penalizador para a reclamante*", no entanto a trabalhadora esclarece " *Aquando o regresso da minha baixa V/Exas apareceram sem qualquer aviso prévio, na loja em que exerço as minhas funções, e pediram-me para fazer um horário no momento e sem qualquer preparação da minha parte. Horário esse, adequado às necessidades da mesma que, relembro, não serem as mesmas que se verificam atualmente, uma vez, que nessa altura estava sozinha 2 vezes por semana e conseqüentemente ter de fazer o horário completo nesses dias. Este horário foi aceite por mim na condição que de o mesmo ser considerado de caráter provisório até estarem reunidas as condições necessárias para eu poder voltar a ter um horário o mais próximo possível do meu horário antigo. (..)*" O que se verificou em Fevereiro de 2018 quando o meu colega ficou a full time na loja de ...".

11. Nesta sede diga-se que a trabalhadora enquanto profissional e mãe, apenas requereu e de acordo com os ditames legais, um horário compatível com as suas responsabilidades familiares, como preconiza a própria Constituição da República Portuguesa, pelo que, não vemos

*aqui qualquer intenção da trabalhadora em prejudicar a empresa, onde labora há mais de 7 anos.*

- 12.** *No entanto, sobressai aqui, alguma retração por parte da entidade empregadora em e de acordo com o que acalenta a CRP “, Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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”, no Código do trabalho e veja-se nomeadamente a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”, em promover medidas de conciliação. Assim, em abono desta recomendação, entre outras, as empresas devem promover políticas de conciliação e permitir aos seus trabalhadores e trabalhadoras o gozo de horários compatíveis com as suas responsabilidades parentais. Neste caso em concreto, a entidade empregadora refere constantemente, que este horário a pode penalizar, no entanto, isso não ficou provado.*

13. Consideramos e mais uma vez que não estão demonstradas as razões imperiosas do funcionamento da loja, bem como existe a possibilidade de substituir a trabalhadora, assim a entidade empregadora o queira.

#### IV

Assim, na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 382/CITE/2018, aprovado em 27.06.2018, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**