

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 397/CITE/2019

**Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 397/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 2534 - FH/2019**

### I

Em 26.07.2019, a CITE recebeu da ....., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 17.07.2019, 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 d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar, no caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível, as exigências imperiosas ligadas ao

funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, e respetivas consequências legais, a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho,

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

2.1. *“O parecer desfavorável teve por fundamento o facto de a empresa não ter demonstrado “objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de estar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho “.*

2.2. *Ora torna-se assim evidente que o parecer em causa não fundamenta de forma clara os respetivos fundamentos, limitando-se a genericamente indicar que não foram preenchidos os requisitos do n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, nem sequer respondendo aos fundamentos claros e objetivos expostos pela empresa ou declarando a sua falta de substância para o fim pretendido, mas claramente a situação recai sobre o previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho não tendo qualquer fundamento legal e prático o horário requerido pela trabalhadora.*

2.3. *Para uma reanálise fundamentada e esclarecida diremos ainda o seguinte:*

- 2.4. *A trabalhadora requerente está a praticar o horário rotativo entre o turno da manhã e da noite, o da manhã inicia-se às 10,00 horas e o da noite às 15,00 horas, como foi pretendido pela mesma e organizado numa perspetiva de horário flexível em cumprimento do disposto nos artigos 127.º ; 212.º e 221.º do Código do Trabalho e ainda do previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*
- 2.5. *Ou seja, a entidade empregadora adaptou dentro do possível o horário pretendido pela trabalhadora aquando da sua admissão e nas várias alterações, tendo em conta as suas responsabilidades familiares, até porque estas têm que ser partilhadas entre os dois progenitores, facto que não é sequer levado em conta no pedido da trabalhadora, ou seja, o recurso a horário flexível terá que ser conseguido em partes equilibradas por ambos os progenitores.*
- 2.6. *Em nome da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, não pode a CITE decidir sempre do ponto de vista da mãe que tradicionalmente cuida dos filhos e não o pai que em face da Lei tem as mesmas responsabilidades parentais que a progenitora mãe.*
- 2.7. *Ora no caso em apreço tal não foi considerado ainda que minimamente, pois a requerente revela que o pai tem um horário flexível de 35 horas semanais com horário até às 24 horas, o que só pode significar a possibilidade de conciliação com o horário que a trabalhadora / requerente pratica e essa conciliação é*

*precisamente o que se pretende preservar nos artigos 59.º e 68.º da CRP e ainda no artigo 33º do Código do Trabalho.*

- 2.8. *Ao contrário do que promove a posição da CITE no parecer agora reclamado, a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional tem que ser feita por ambos os progenitores e em condições de igualdade. Esta pretensa proteção da trabalhadora mulher é em si uma desigualdade a combater.*
- 2.9. *Com a redução/alteração de 30 minutos no seu horário levaria à impossibilidade da loja funcionar nesses 30 minutos, no final de cada período ou turno, pois todos os trabalhadores têm direito a uma hora para refeição. Esta alteração originaria a violação das normas legais sobre os horários de trabalho para a trabalhadora e a inviabilidade da loja funcionar nos últimos 30 minutos de cada turno, pois não teria trabalhadores suficientes para assegurar o seu funcionamento.*
- 2.10. *A loja tem 7 trabalhadores todos com folgas rotativas, todos trabalham nos fins de semana, mas com a rotatividade cabe a cada trabalhador menos de um fim de semana por mês em média. O horário pretendido pela trabalhadora face ao disposto nos artigos 23º e ss do Código do Trabalho seria impossível de colocar em funcionamento por clara desigualdade com os restantes trabalhadores, pois todos eles seriam sobrecarregados com trabalho nestes dias, para que esta trabalhadora o não fizesse.*
- 2.11. *As folgas rotativas são uma forma de garantir que todos os trabalhadores tenham descanso em 11 domingos no ano conforme disposto na alínea b) do nº 1 da cláusula 34ª do CCT. O dia de*

*descanso complementar é afixado conforme o disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 34.ª do CCT. Já existe a necessidade, com baixas, faltas e férias de fazer ajustes nas folgas, ora com um trabalhador a fazer folga fixa, o estabelecimento não tem número suficiente de trabalhadores disponíveis para assegurar o seu funcionamento, como facilmente se depreende, pela simulação que se anexa. Apenas recorrendo a trabalho extraordinário tal seria possível, o que contraria a Lei.*

- 2.12. *Na impossibilidade da trabalhadora fazer folgas rotativas, não só não seria mantido o equilíbrio do horário de trabalho do estabelecimento, como haveria dias em que o mesmo teria apenas um trabalhador a desempenhar funções, o que não permitiria continuar com a loja aberta ao público, facto que se retira da leitura do horário que se anexa.*
- 2.13. *Acresce que estando em causa apenas um fim de semana por mês, certamente é possível á trabalhadora com boa vontade conciliar esse trabalho com os horários do progenitor que também tem horário flexível, havendo possibilidade de a empresa lhe conciliar a ela o horário de fim de semana com os do progenitor desde que antecipadamente solicitado.*
- 2.14. *O horário que se junta como simulação demonstra cabalmente como o pretendido pela trabalhadora levaria tanto à violação de direitos legais dos seus colegas de trabalho como à violação das normas relativas a horários de trabalho consagradas tanto no CCT aplicável como no Código do Trabalho.*

2.15. *É à luz das informações agora carreadas para o processo que pretendemos a vossa reanálise pela comprovação de factos que integram o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*

### III

3. Notificada a trabalhadora, em 07.08.2019, para se pronunciar, veio a mesma responder em 26.08.2019, referindo, nomeadamente, o seguinte:

3.1. *“Eu não sou especialista em leis mas, pelo que estive a ler antes de pedir este horário foi ,tanto o pai como a mãe têm direito ao horário flexível, se fui eu que pedi horário flexível, não consigo perceber o porquê da insistência por parte da empresa que o pai também têm direitos, sim eu sei que o pai tem os mesmos direitos mas neste caso fui eu que pedi porque faz todo o sentido ser eu uma vez que trabalho em ..., moro em ... e o meu filho esta numa creche em ... já o pai trabalha em ....*

3.2. *Ora, antes de pedir este horário, falei com uma jurista da cite para informar que pretendia este horário e se tal era possível de pedir não infringindo qualquer lei, o que me foi dito que poderia pedir tal horário, até aqui tudo bem.*

3.3. *Estive a fazer horário de amamentação ate ao meu filho completar 1 ano, como é de lei, nesta data estive a trabalhar “quase” sempre com uma funcionária, o meu horário era das 11h as 18h então essas*

*2 horas das 10h as 11h e das 18h as 19h ficava uma funcionaria sozinha em loja e a mesma funcionava, não consigo perceber como a minha empresa diz que 30 minutos vai fazer com que a loja não funcione, ora e aqueles meses todos que a loja ficou e funcionou só com uma funcionaria durante aquelas 2 horas?*

3.4. *Em relação as folgas, a empresa menciona falta de desigualdade para com os outros funcionários e subcarga nesses mesmos dias, hoje em dia já não existe aqueles dias de muito movimento tanto se vende muito a um sábado como uma terça, e não irá haver desigualdade uma vez que o que estou a pedir é um direito meu como mãe e os meus colegas de trabalho só tem de compreender isso, se a creche esta fechada aos fins de semana (que tenho como comprovar) é obvio que eu irei pedir os fins de semana de folga, pois não tenho quem fique com o meu filho.*

3.5. *Por fim, estive a analisar os mapas enviados pela empresa, no horário com folgas fixas ao fim de semana temos 13 dias que só existe uma pessoa a fechar, mas temos 11 dias com 4 ,14 com 3 e 1 dia com 5 funcionários a abrir, a empresa não esta a ser justa para comigo ,existindo 5 funcionários a fazer manhãs ou ate mesmo 4, enquanto só existe 1 funcionaria de noite, penso que se houvesse boa vontade por parte da empresa poderia equilibrar os funcionarias e em vez de 3 ou 4 a fazer manhãs, havendo um equilibrio de 2/2, menciono também que o horário é alterado todos os meses, para uma boa conformidade, havendo um mapa mensal que não foi dito aqui, a empresa pede-me boa vontade de conciliar o horário, e eu peço a mesmo, que tentem conciliar o horário que*

*pedi, uma vez que, analisando bem só seria preciso uma ou outra alteração para ficar a loja com um bom funcionamento, uma vez mais volto a frisar que toda o horário que pedi é em torno das minhas responsabilidades familiares”.*

#### IV

4. Sallenta-se que, conforme o ponto 2.4. e 2.5. do parecer reclamado, tem sido entendimento desta Comissão que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *“o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”*, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, pelo que, no caso *“sub judice”*, não foram fundamentadas exigências imperiosas, demonstrando quais os períodos de tempo que, no entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

#### V

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 397/CITE/2019, aprovado em 17.07.2019, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**