

PARECER N.º 133/CITE/2020

ASSUNTO: Requerimento – Pedido de Trabalho em Regime de Horário Flexível
Processo n.º 650-FH/2020

1.1 A CITE recebeu em 07.02.2020, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Em 20.11.2020 a trabalhadora remeteu por correio registado à entidade empregadora solicitação para prestação de trabalho em regime de horário flexível, cuja carta foi rececionada na entidade empregadora 21.11.2019. Tal solicitação foi efetuada nos seguintes termos:

*Eu, (...), ... na vossa loja situada no ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar **que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência imprescindível na educação e formação das minhas filhas menores de 12 (doze) anos, ... de 4 (quatro) anos e ... de 7 (sete) meses, com início a 18 dezembro de 2019 e por um período inicial de 2 (dois) anos.*

Assim, apelo à vossa consideração, que me seja atribuído um horário compreendido entre as 9:00 (nove) e as 18:00 (dezoito) de segunda a sexta, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir.

Irei com todo o rigor e responsabilidade cumprir com as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso prestigiado estabelecimento.

*Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.
(...)"*

1.3. Na sequência do pedido da trabalhadora, em 20.12.2019, por correio registado, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de

recusa, que esta recebeu em 23.12.2019, alegando que:

“(...) Serve o presente para, na qualidade de representante legal da empresa ..., com sede, responder à sua carta, datada e 20/11/2019, o que se faz nos seguintes termos:

I) Da receção da comunicação:

Antes de mais informar que a comunicação enviada por V. Exa. e que se encontra dirigida à signatária, não lhe chegou ao conhecimento na data em que se mostra assinado o aviso de receção, mas sim, apenas no final da semana passada.

Isto porque a signatária não se encontra fisicamente na Loja que constitui a sede da empresa e apenas quando recebeu uma chamada da gerente da loja onde V. Exa. desempenha as suas funções, tomou conhecimento do tema em apreço.

Sendo que então se diligenciou pela investigação sobre o paradeiro da respetiva carta, detetada então no dia 13 de dezembro, tendo ido pois nessa data que se tomou efetivo conhecimento aa mesma.

Logo após essa tomada e conhecimento, foi a mesma encaminhada para o respetivo Departamento de Recursos Humanos, cujos serviços, como certamente saberá, se encontram concentrados em ..., o que fez demorar a análise das suas pretensões.

Acresce ainda que a empresa encetou um processo de mudança de serviços de aconselhamento jurídico, sendo que, a solicitação efetuada por V. Exa. atendendo à sua importância, teve de ser alvo de pedido do respetivo parecer.

Tudo isto conjugado, entendemos estar ainda dentro do prazo estabelecido no artigo 57.º n.º 3 do CT para responder à missiva e respetiva pretensão solicitada por V. Ex.^a porquanto reitera-se, a ora signatária apenas muito recentemente, em 13 de dezembro de 2019, tomou efetivo conhecimento da carta enviada por V. Exa.

ii) Do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível:

Vem V. Exa. solicitar autorização para realização de trabalho alegadamente em regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência imprescindível na educação das suas filhas menores, de 12, 4 e 7 meses, indicando o seguinte:

I) Como data de início o dia 18 de dezembro de 2019 e por um período de 2 anos.

II) Que pretende que seja atribuído um horário entre as 9h e as 18h, de segunda a sexta feira.

Juntou para o efeito declaração da creche e da entidade empregadora do cônjuge. Ora, analisado o seu pedido pela empresa, sem prejuízo de sempre ser postura da mesma possibilitar uma adequada conjugação entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores, na situação vertente, a mesma infelizmente não pode aceitar a sua pretensão.

Com efeito, a loja ... situada no ..., onde V. Exa. se encontra a desempenhar funções, apenas possui 3 trabalhadores no total, sendo que dois deles têm funções idênticas às suas:

I) ...

II) ...

Os mesmos têm, como sabe, um horário rotativo, nos mesmos moldes ao aplicado a V. Exa., por forma a assegurar o período de funcionamento da loja, dentro do horário de funcionamento do Centro ..., o qual por regra é das 10h às 24h, todos os dias da semana.

Deste modo, a concessão da pretensão de V. Exa. ademais por tão longo período de tempo, mormente um horário fixo e folgas "também fixas ao fim de semana, levará a que a empresa não possa cumprir com os descansos obrigatórios, bem como os respetivos limites do período normal de trabalho dos restantes colaboradores da loja dentro dos horários fixados.

A alternativa seria ver-se obrigada a fechar a loja em alguns períodos do dia, o que não pode suceder.

Com efeito, caso a Loja não esteja aberta durante todo o período de funcionamento do Centro Comercial ... tal implicará para a Empresa a aplicação, por parte da entidade gestora do centro, de avultadas penalizações, por violação do Contrato de Cedência de Loja.

Acresce que, face à época de festividades que nos encontramos a atravessar, com acréscimo substancial da atividade da Loja, que perdurará, pelo menos até final de fevereiro de 2020, tal implicaria para a empresa uma total modificação da organização e planificação da Loja, o que, salvo o devido respeito, não se afigura como possível neste momento.

Para além disso, não se afigura como viável, quer em tão curto espaço de tempo, quer pelos contornos do horário pretendido por V. Exa (que não é de horário flexível, mas sim de horário fixo) a contratação de novas colaboradoras para fazer substituições nos períodos além do horário por si ora pretendido para assegurar o funcionamento da Loja, no âmbito do Centro Comercial ...

Não podemos também deixar e referir que, salvo o devido respeito, no que concerne à declaração da entidade empregadora referente à situação laboral do seu cônjuge, a mesma é extremamente vaga, nada sendo referido quanto ao local de trabalho, folgas ou impossibilidade de exercer o poder parental.

É referido sim que está sujeito a um regime de isenção de horário de trabalho, o que significará que não estará adstrito ao cumprimento de um regime rígido de início e fim do período normal de trabalho.

Isto significa que não é possível a esta entidade retirar uma efetiva comprovação documental de alguns dos factos por si indicados na exposição que nos dirige.

Por conseguinte, tudo conjugado, por necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, neste caso, da Loja, e da impossibilidade de conseguir substituir V. Exa. fora dos tempos de início e fim do período normal de trabalho pretendidos, infelizmente não podemos aceder ao pedido formulado.

Sem prejuízo, estamos disponíveis para dentro dos parâmetros de fixação dos períodos normais de trabalho da empresa e na Loja, assegurando o respeito pelos horários e períodos de descanso dos seus colegas, em conjunto com V. Exa. avaliar algum ajuste que possa ser efetuado.

De notar que, face à sua situação de trabalhadora lactante, não têm sido fixados horários que se estendam para além das 20h, tudo conforme determinam os preceitos legais.

Não obstante, quanto ao horário fixo pretendido por V. Exa. é de todo impossível para a empresa aceder, por tal i) implicar modificar toda a organização da loja, e/ou ii) o pagamento de bastantes horas de trabalho suplementar, com os avultados custos dessa solução.

iii) Período de Amamentação

No que diz respeito à concessão do período de amamentação, nada temos a obstar ao mesmo, sendo que dever-nos-á informar, de acordo com a escala dos horários já distribuída como pretende efetuar o seu gozo, à semelhança do ocorreu relativamente ao seu anterior filho. Deste modo, nos termos do disposto no artigo 57, n.º 4 do CT, caso pretenda, pode V. Exa. apresentar por escrito uma apreciação no prazo de 5 dias a partir da receção da presente comunicação (...)"

1.4. Foram juntos ainda pela entidade empregadora as seguintes informações:

1.5. Em 23.01.2020, a entidade empregadora remeteu à CITE o processo para apreciação e emissão de parecer prévio.

1.6. Analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que o pedido da

trabalhadora remetido em 20.11.2019 e rececionado na entidade empregadora no dia 21.11.2019, contém todos os elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos vinte dias contados a partir da receção do pedido, deverá comunicar ao/à trabalhador/a a sua decisão. Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, teria de enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.

1.7. Cumpre ainda referir que se afigura que as vicissitudes quanto de organização interna da entidade empregadora, não consubstanciam motivo para dilação do prazo a que a entidade empregadora se encontra obrigada, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do CT.

1.8. Neste sentido, a entidade empregadora só notificou a trabalhadora da intenção de recusa por correio registado datado de 20.12.2019, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 11.12.2019, 9 dias após o decurso do prazo.

1.9. A alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a intenção de recusa dentro do prazo previsto no n.º 3, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.

1.10. Por outro lado, verifica-se que ainda que, a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora (que terminou no dia 16.12.2019), teria de enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, só o fez a 06.02.2020.

1.11. Neste sentido, a entidade empregadora só submeteu o processo à apreciação da CITE em 06.02.2020, também, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 23.12.2019, 45 dias após o decurso do prazo.

1.12. A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não submeter a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

1.13. Desta forma, **a CITE emite parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.