

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 143/CITE/2021

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 143/CITE/2020, 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 426 - FH/2021 e 720 - RP/2021

I

1. Em 23.03.2021, a CITE recebeu da, reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 17.03.2021, com os votos contra da CCP, CIP e CTP, 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

2. 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,

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

2.1.1. *“Vimos por este meio e no âmbito do parecer n.º 143/CITE/2021, recorrer da decisão. Recorremos porque entendemos que não estão reunidas as condições necessárias, para que a colaboradora em causa, possa usufruir do horário flexível que pretende (das 9 horas até as 18 horas de segunda a sexta feira).*

2.1.2. *Na nossa exposição anterior enviamos o horário completo, que envio novamente em anexo, passo a explicar que: temos neste momento 15 utentes na nossa Residência que como V. Exas sabem funciona durante 24 horas, 7 dias por semana, temos uma equipa de ... composta por 7 elementos, sendo que a nossa Encarregada faz horário diurno no total de 40 horas semanais, incluindo também fins de semana das 7:00 às 16:00 horas, sendo que restam 6 elementos que asseguram as restantes necessidades de horário, nas quais está incluída a trabalhadora requerente, todos os elementos fazem 40 horas semanais, se a referida trabalhadora, não fizesse horários noturnos como pretende, os restantes 5 elementos ficariam*

sobrecarregados com vários dias em que teriam de fazer horários noturnos, sendo que o descanso exigido por lei após cada turno noturno ficaria também ele comprometido.

2.1.3. *Relembro ainda, que existem mais 2 ..., nas mesmas condições que a trabalhadora, que também eles têm filhos menores e nem por isso fizeram tal pedido.*

2.1.4. *Compreendo a vossa posição no sentido de querer salvaguardar os direitos dos trabalhadores, no entanto, somos uma micro empresa, com pouca liquidez financeira, é neste momento impossível contratar mais um elemento, para suprir as necessidades do horário noturno, tivemos um surto de COVID em Janeiro de 2021, que nos custou várias vidas humanas entre os nossos utentes(7), pelo que a nossa liquidez ficou ainda mais reduzida.*

2.1.5. *Não obstante e após a análise dos horários, que enviei e volto a reenviar, percebemos claramente que o facto da trabalhadora em causa não realizar horários noturnos, irá prejudicar os restantes elementos, que estariam "obrigados" a realizar mais horários noturnos (fazendo mais do que 40 horas semanais) e com os descansos comprometidos.*

2.1.6. *Cada um dos nossos funcionários realiza cerca de 6/7 noites por mês, pelo que se a trabalhadora deixasse de fazer horário noturno, essas 6/7 noites teriam de ser distribuídas pelos restantes, sendo impossível de cumprir com as 40 horas semanais estipuladas no contrato de cada um, bem como com as folgas de cada um dos outros*

funcionários, que estariam no direito de não aceitar este aumento de horário noturno.

2.1.7. Esta carta será também enviada para a mesma ter conhecimento de toda a situação, envio ainda em anexo, horário do mês de março, onde podem comprovar tudo o que foi supra citado, envio também lista de trabalhadores, fazendo referência que a Sr^a D. ... está em regime de prestação de serviços, pelo que as disponibilidades da mesma são limitadas à sua própria disponibilidade.

2.1.8. Estamos ainda em processo de legalização com a Segurança Social, onde são necessários pagamentos de taxas e projetos de arquitetura que certamente ficaram bastante onerosos, pelo que neste momento é impossível aceitar este pedido da nossa colaboradora.

2.1.9. Refiro ainda que uma das nossas colaboradoras a Sr^a D. ... encontra-se de baixa desde o dia 31 de dezembro de 2020.

2.1.10. E ainda que a nossa Encarregada apesar de ser necessária no horário em que está inserida, tem também uma declaração médica que a impede de realizar horários noturnos”.

III

3. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, não foi, até ao presente, recebida pela CITE qualquer resposta.

IV

4. Apesar de a entidade empregadora não ter juntado ao processo a resposta à trabalhadora com os fundamentos da recusa do pedido de horário flexível, conforme se refere no ponto 1.3. do parecer reclamado, salienta-se o seguinte:

4.1. No que respeita aos horários dos outros trabalhadores, o parecer reclamado refere no ponto 2.4. que *“nos termos do citado 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”.*

4.2. Tal como se refere no ponto 2.5. e na conclusão do parecer reclamado, sem prejuízo de acordo entre as partes, *a entidade empregadora tem de demonstrar objetiva e inequivocamente quais os períodos de tempo que, no seu entender, 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, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.*

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 o parecer n.º 143/CITE/2021, aprovado em 17.03.2021, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADA EM 23 DE JUNHO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.