

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 275/CITE/2022

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 275/CITE/2022, 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 908 - FH/2022

I

1. Em 06.05.2022, a CITE recebeu da Senhora Dr^a ..., em representação da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 12.04.2022, 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 da mencionada empresa ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.

II

2. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, 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, através da sua advogada, refere, nomeadamente, o seguinte:

2.1.1. *“Nos termos e para os efeitos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a Requerente enviou para apreciação da CITE o processo de horário flexível por parentalidade.*

2.1.2. *Para fundamentação da sua intenção de recusa do pedido de flexibilização feito pelo trabalhador, a Requerente deduziu um conjunto de factos e apresentou elementos probatórios, os quais aqui se dão por integralmente reproduzidos para todos os devidos efeitos legais:*

a. *Acusamos a receção do seu pedido datado de dia 24 de fevereiro de 2022, que recebemos completo com todos os elementos, a 24 de 2022, que mereceu a nossa melhor atenção.*

b. *Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*

- c. Da leitura do artigo, resulta que o direito concedido ao trabalhador não é o de escolher os dias da prestação do seu trabalho, mas sim o direito a escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho diária.*
- d. O horário indicado por V. Exa. (das 07h00 às 16h00, ou das 7h30 às 16h30) não representa um horário flexível na aceção do art.º 56º do CT, mas antes a imposição de um horário de trabalho à Empregadora, apenas deixando a esta margem - bastante estreita. diga-se - de definir o intervalo de descanso.*
- e. Assim, mesmo que se entendesse que V. Exa. pretende a adoção de um horário flexível, sempre se dirá que as exigências imperiosas de funcionamento da Empregadora, associadas à impossibilidade de atribuir um horário a V. Exa. nas condições requeridas, não permite autorização de trabalho em regime de horário flexível.*
- f. Considerando que a área de atividade da empresa, sua Empregadora, faz parte de um mercado altamente competitivo, os horários de trabalho são criteriosamente pensados e organizados de forma a minimizar situações de stress e de eventual e elevada sobrecarga de trabalho para cada trabalhador. As mínimas alterações aos horários de trabalho implicariam profundas alterações na dinâmica de trabalho e de organização da Empregadora e dos restantes trabalhadores.*
- g. Como e do seu conhecimento, a empresa não tem colaboradores de vendas com entrada no horário que refere, uma vez que as suas funções não são necessárias nesse horário. A aceitação da proposta implica que durante 3 horas ou 2*

horas e 30 minutos V. Exa. não tenha ocupação por não estar a loja aberta e, portanto, não ser possível a prestação de trabalho.

- h. Igualmente não há possibilidade de a alocar à logística por, no período em causa, não haver necessidade de recursos.*
- i. Existe uma única possibilidade de acomodar esta pretensão e que passa por transferir V. Exa. para a ..., permitindo-se que inicie o seu horário às 8 horas e termine às 17 horas.*
- j. O horário flexível, para trabalhadores que asseguram, à semelhança de V. Exa., funções similares, tem sido recente e frequentemente requerido por vários outros trabalhadores que se encontram na mesma situação que V. Exa., e sido concedido, quando em horário razoável para as funções praticadas.*
- k. Sucede que estas adaptações e concessões, no contexto do horário flexível, a outros trabalhadores, obrigaram já a empresa a adaptar as equipas existentes e a laboração, dentro dos horários viáveis.*
- l. Assim, neste memento, as equipas encontram-se estritamente definidas para o cumprimento de imperiosas necessidades da Empregadora, sendo os horários de entrada da categoria e colaboradores de venda criteriosamente definidos, não sendo possível assegurar a entrada mais cedo por manifesta impossibilidade da Empregadora de atribuir funções nesse horário, por inexistentes, o que, neste memento, colocaria em uso o equilíbrio das equipas, sob pena de comprometer o funcionamento da empresa.*

m. Em face das razões supra, não será possível aceitar o pedido por V. Exa. efetuado.

n. Para mais note-se que a aceitação do pedido de V. Exa. implicaria, ao abrigo do princípio da igualdade e da não discriminação, a aceitação dos pedidos de todos os trabalhadores que se encontrem em situação análoga à de V. Exa., o que, conforme compreenderá, provocaria uma situação insustentável e causaria danos e prejuízos incalculáveis para a sua Empregadora.

o. Pelo exposto, indefere-se o seu pedido, fundando-se essa recusa em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da Empregadora tal como acima melhor detalhadas agradecendo-se antecipadamente a sua atenção e compreensão”.

2.1.3. Veio, contudo, a Requerente a ser confrontada com o parecer desfavorável da CITE de oposição no referido Ofício.

2.1.4. Ainda assim, em cumprimento da legalidade, mas também pela sua presente e constante preocupação com o bem-estar e com a conciliação da vida familiar e profissional dos seus trabalhadores, a Requerente tem realizado redobrados esforços na aceitação de pedidos de horário flexível, alocando, sempre que as funções o permitam, os horários solicitados.

2.1.5. A Trabalhadora realiza a sua prestação de trabalho no departamento de vendas, serviço que é necessário apenas entre as 10h00 e as 22h00, necessitando, por isso, de alocar os seus

colaboradores contratados para estas funções dentro destes limites de horário.

2.1.6. Facto que era do conhecimento da Trabalhadora, que foi contratada para este serviço, tendo-lhe sido apresentado o intervalo horário em que a sua prestação de trabalho seria necessária.

2.1.7. De facto, e pelo exposto, a Requerente não tem colaboradores de vendas com entrada no horário que refere, uma vez que as suas funções não são, de todo, necessárias nesse horário, por impossibilidade manifesta da prestação.

2.1.8. Na verdade, a aceitação da proposta da Trabalhadora implicaria que esta, durante 3 horas ou 2 horas e 30 minutos, se encontrasse no seu horário de trabalho sem qualquer ocupação ou função, por não estar a loja aberta e, portanto, não ser possível a prestação de trabalho.

2.1.9. Assim, não se pode compreender como pretende a CITE que se aloque a Trabalhadora a um horário que, veja-se, simplesmente inexistente para as funções que esta realiza-se, e que levaria a Requerente a, no limite, violar o seu dever de ocupação efetiva.

2.1.10. Diga-se que, dentro dos restantes departamentos, também não existe possibilidade de alocar a Trabalhadora, ou pelo menos no período em causa.

- 2.1.11. Considerando o horário de abertura das lojas, o período anterior à abertura – leia-se, das 7h00 às 10h00 – é um período fundamental na gestão logística da operação.*
- 2.1.12. Neste sentido, o departamento de logística – o único que poderia ter um horário que se compatibilizasse com o pretendido pela Trabalhadora - é um departamento que, por natureza, tem de ser constantemente gerido na máxima eficiência de recursos, funcionais e humanos, não havendo assim qualquer necessidade, e, conseqüentemente, possibilidade, de alocar a Trabalhadora a este departamento.*
- 2.1.13. Nenhum outro departamento da Requerente funciona no horário pretendido pela Trabalhadora, pelo que esta se encontra manifestamente impossibilitada de aceitar o horário pretendido.*
- 2.1.14. Neste seguimento, é assim incompreensível, a referência no Ofício que indica que “relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.”*
- 2.1.15. Isto porque, se no momento inicial, a Requerente – ou outra entidade empregadora, diga-se de passagem – poderia ter margem para aceitar os pedidos, e realocar trabalhadores,*

demonstra-se evidente que a margem de realocação se vai reduzindo a cada pedido aceite – uma vez que os postos de trabalho e funções a ser executadas necessárias e/ou possíveis em cada momento na Requerente são finitos”.

III

3. Notificada a trabalhadora para se pronunciar, tal não sucedeu, até ao presente.

IV

4. Relativamente aos horários flexíveis, o parecer reclamado esclarece qual o entendimento desta Comissão, nos pontos 2.4., 2.5. e 2.6.
 - 4.1. No ponto 2.7. do parecer reclamado destaca-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, bem como as relativas ao/s horário/s de funcionamento da empresa.*
 - 4.2. No ponto 2.8. do mencionado parecer realça-se que *a empresa não concretiza 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.*
 - 4.3. No ponto 2.9. do parecer em causa salienta-se que, para evitar qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, todos os pedidos de horário flexível para trabalhadores/as com

responsabilidades familiares, devem ser atendidos, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham, ou seja, os/as trabalhadores/as que já beneficiam do horário flexível terão de reduzir o(s) dia(s), por semana, em que beneficiam desse horário, na medida necessária para que outros/as trabalhadores/as requerentes possam também beneficiar desse horário, em igual medida.

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 275/CITE/2022, aprovado em 12.04.2022, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)