

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 8/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 8/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 4956-FH/2022, aprovado por unanimidade dos membros da CITE em 04 de janeiro de 2023 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo nº CITE-RP-216/2023

I – OBJETO

1.1. Em 12.01.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 8/CITE/2023, de 04.01.2023, para tanto refere o seguinte:

“(…)

ASSUNTO: Parecer n.º 8/CITE/2023, Processo n.º.4956-FH/2022 (Reapreciação)

Exmos. Senhores,

Pedimos que reapreciem o parecer que emitirem referente ao processo em assunto, dado que contrariamente ao que ali vem mencionado, esta empresa solicitou parecer dentro do prazo legal, conforme documentos que em anexo remetemos.

Remetido o processo para a morada em questão fomos contactados por alguém que nos mencionou que, não obstante o processo ser remetido para vossas excelências dado que se trata de uma delegação, deveríamos também enviar para vossas excelências cópia do que havia já sido remetido.

Atento o acima exposto solicitamos emissão de parecer consentâneo com a realidade do ocorrido.

(…)”

1.2. Em 12.01.2023, a entidade remeteu nova reclamação nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

AH: Instrutores

..., NIPC ..., com sede na ..., notificada do parecer prévio acima indicado, vem do mesmo apresentar reclamação e requerer a alteração do mesmo, o que faz nos termos que seguem:

Ponto Prévio:

Após o envio do parecer prévio, que nos fizeram chegar, remetemos pedido de alteração do mesmo por questão formal, atento o facto do parecer prévio em causa e que ora se reclama e que por economia processual damos aqui por integralmente reproduzido, dado que o referido parecer prévio se mostra sustentado no facto de não ter sido remetido no dia 12/12/2022, quando havia sido efetuado dia 02/12/2012, como se demonstra com os documentos que se juntam como Doc. 1.

Os documentos remetidos e pese embora para uma morada da delegação regional, não podem deixar de ser válidos para efeitos de manifestação da posição da entidade empregadora, tanto mais que a morada foi dada pelos V/ serviços a quem por telefone a solicitou.

Após o envio, fomos contactados referindo que, pese embora remeterem internamente o assunto para a V/ morada, deveríamos remeter também os elementos o que foi feito, mas não deixou de se verificar no prazo devido a remessa dos elementos em causa.

Sem prescindir:

Salvo o devido respeito, que é muito, andaram V. Exa. mal quando não apreciaram devidamente as razões invocadas pela Reclamante no que tange às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ao não permitir a autorização de horário flexível, dado que:

- 1- Em momento algum o trabalhador esclareceu as razões ou motivos relativamente aos quais pretende a fixação em regime de trabalho flexível, mormente de não existir uma articulação com a mãe do menor e ou o porquê de nunca nos anos anteriores o ter feito, pese embora a idade do menor, tenra idade, diga-se, o poder então justificar.
- 2- Quando o trabalhador em causa celebrou contrato de trabalho, era perfeito conhecedor quer das específicas funções a desempenhar, quer das inerentes e necessárias deslocações e bem assim que o impedimento para as mesmas implica o esvaziamento do conteúdo funcional das suas tarefas e bem assim do próprio contrato.
- 3- O trabalhador face ao facto de ter existido um curto período de tempo em que não existiram obras adjudicadas à empresa e para obstar a que fosse cessado o contrato e, ter-lhe sido referido que permanecesse em armazém pertença de terceiros (conforme cópia do contrato anexo a uma das comunicações) para executar alguns trabalhos, veio posteriormente a usar esse argumento para tentar justificar uma fixação de local de trabalho, o que não foi aceite em virtude de não existir trabalho ou tarefas em armazém que inexistem e que pudessem sequer justificar a permanência de alguém associado ao facto de que é absolutamente necessária na montagem de estruturas que ao longo do País vão sendo adjudicadas à empresa por empresas terceiras, mormente grandes superfícies comerciais.
- 4- O trabalhador só o fez após lhe ter sido aplicado processo disciplinar e nunca antes.
- 5- A reclamante não possui trabalho ou tarefas em armazém que justifiquem ou possam justificar que possa o trabalhador ali permanecer, nem tal se vislumbra possível, dado que não possui armazém, mas apenas utiliza uma parte de instalações que outra sociedade lhe disponibiliza para colocação de materiais, pelo que não existe armazém onde o trabalhador possa ficar, sendo o dito armazém pertença de sociedade terceira às aqui partes (Conforme cópia de contrato de arrendamento que se protesta juntar, caso assim o solicitem).
- 6- O trabalhador em causa, é o único pertencente aos quadros da reclamante com o desempenhar de funções de montador de estruturas que ocorrem em todo o território nacional e ilhas.
- 7- Tais funções, como se disse, ocorrem ao longo do País e sempre foram pelo trabalhador exercidas sem que existisse quaisquer invocações de questões, bem sabendo da essencialidade das tarefas a executar e que as mesmas ocorrem em vários pontos do País, necessitando por vezes de ficar deslocado em cidades onde decorrem os trabalhos e onde pernoita, algumas noites.
- 8- Sempre o fez e se manteve a fazer.
- 9- Nunca, exceto após o processo disciplinar que lhe foi instaurado, o trabalhador havia solicitado regime de horário flexível e fixação de local de trabalho, não obstante o filho possuir já mais de cinco anos, dado que sabe que tal

implica o esvaziamento do conteúdo funcional do seu contrato de trabalho, contrato cuja cópia se junta como Doc.

2.

10- *Não existe outro local e ou funções onde o trabalhador possa desempenhar funções, exceto as que vai efetuando no âmbito da montagem de estruturas em superfícies comerciais para os clientes que a reclamante possui ao longo do País e implica necessidade de o trabalhador ficar por vezes dias seguidos nos locais (cidades) onde as mesmas são efetuadas.*

11- *Não justificou ou demonstrou o trabalhador as razões ou motivos pelos quais a companheira e ou mulher, mãe do menor, não tenha solicitado junto da entidade patronal ora reclamante, horário flexível para assistência ao filho menor, podendo naturalmente fazê-lo dado que trabalha numa grande superfície comercial onde existem dezenas de funcionários com a mesma categoria profissional daquela que realizam turnos desconhecendo-se até se a mãe do menor efetivamente os faz e com que periodicidade.*

12- *O trabalhador, por outro lado é o único funcionário da reclamante que efetua montagem de estruturas e é necessário nos vários locais onde ocorrem as mesmas.*

13- *Não existe possibilidade de o trabalhador ser alocado a outro trabalho, dado que não existe local para ser colocado.*

14- *Em suma, como conclusão, sendo o trabalhador o único da reclamante e tendo sido contratado especificamente para executar as tarefas de montador de estruturas que ocorre ao longo do País que obriga a permanecer por vezes alguns dias nas cidades onde ocorrem os trabalhos inexistindo outras tarefas ou funções onde possa ser colocado, e,*

15- *perante todas as demais circunstâncias supra referidas que são essencialmente relevantes para a concertação e conciliação dos interesses das partes, incluindo do próprio trabalhador com vista à possibilidade da viabilidade da reclamante, sem dúvida que a importância do motivo, vago e genérico, alegado pelo trabalhador que só o fez após processo disciplinar que lhe foi instaurado (Doc. 3 decisão final que se junta), o trabalhador, fica necessariamente muito mais diminuído, por muito que se queira chamar à colação proteção da parentalidade e os direitos da criança.*

16- *Por último, impõe-se dizer que o n.º 1 do art.º 56.º do CT prevê a possibilidade de o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos e, o Trabalhador não demonstrou, nem provou que a mãe não pode, de forma alguma, assegurar essas responsabilidades, pelo menos nas alturas em que o trabalhador necessita de estar deslocado no desempenho das suas funções que sempre efetuou, mesmo após o nascimento do filho e até à data*

Termos em que:

No provimento da presente reclamação, deve:

- ser deferida a presente reclamação e, em consequência, deve anular-se o Parecer proferido;*
- ser proferido novo Parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível por parte da entidade empregadora.*

(...)

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 8/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, para autorização de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h00 e as 17h00, por se entender que a entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º 57.º já citado.

2.7. Tal parecer foi emitido tomando como referência a data em que a CITE recebeu o processo, processo esse, que foi enviado para esta Comissão sem o comprovativo de que a entidade empregadora já havia enviado para outra morada o pedido de parecer em data anterior.

2.8. Mais, da remessa do processo à CITE, em momento algum a entidade empregadora faz referência a tal circunstância.

2.9. O que agora se verifica é que de facto, a entidade empregadora remeteu para morada errada o pedido de parecer prévio, morada esta onde a CITE não tem nem nunca teve qualquer delegação, nem se afigura que a referida morada se refira a qualquer entidade pública, pelo que o lapso é da entidade empregadora, sendo desta última, a responsabilidade por esse mesmo lapso.

2.10. De igual forma, verifica-se, no caso em apreço, que uma vez que o processo foi erradamente remetido, para o que se afigura ser uma entidade privada, não será de aplicar o disposto do artigo 41.º do CPA, pelo que, para todos os efeitos legais, se considera intempestiva a data de envio do processo para a CITE.

2.11. 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 trabalhador com responsabilidades familiares, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 8/CITE/2023, aprovado em 04.01.2023, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 8/CITE/2023.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023