

RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 241/CITE/2023

Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 241/CITE/2023, referente ao pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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, n.º 1090-FH/2023, aprovado por unanimidade dos membros que compõem a CITE em 29/03/2023.

Processo n.º 1747 – RP/2023

I – OBJECTO

1.1 Em 08.04.2023, a CITE recebeu da trabalhadora ... reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 29.03.2023, solicitado pela entidade empregadora ..., 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, e relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível daquela trabalhadora, parecer esse que foi favorável à referida intenção de recusa.

1.2. Na presente reclamação, a trabalhadora, ora Reclamante, refere o seguinte:

“Exmos./as Senhores/as

Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Eu ... Portadora do cartão de cidadão N.º... Colaboradora na empresa ... com sede em ... Venho por este meio solicitar a revogação da decisão do Processo-nº1090/FH/2023 Parecer – nº 241/CITE/2024 Referência - CITE-FH/1090/2023 Conforme falado anteriormente no email a vossa Exma CITE - Comissão Para a igualdade no Trabalho e no Emprego Venho reforçar e provar que o meu pedido para a flexibilidade de horário por motivos

que me são impossíveis de contornar bem como impossíveis de continuar a suportar que aqui juntarei algumas das conversas com os recursos humanos da minha entidade patronal, que desde o primeiro contacto sobre o meu pedido de flexibilidade de horário revelam em tom de desinteresse e por palavras intimidatórias sem sequer tentarem ver o assunto em questão.

Nas várias trocas de emails foi sempre negado a intenção de se conseguir ver mais além dos valores e números pela empresa perdidos.

Devido a tal desprezo ao meu pedido de flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56º e 57º do código do trabalho que venho aqui mais uma vez solicitar revisão da anterior e única decisão por vós tomada com base apenas e só e no que foi exposto pela minha entidade patronal.

Juntamente irei esclarecer os motivos e quais as modificações que necessito e que foram a razão deste pedido ao qual também juntarei em anexo as trocas dos mais emails evidentes por mim e pelos RH onde poderão observar o email com a data de 20-02-2023 onde fiquei a ter conhecimento da recusa ao meu pedido e nesta mesma data informei a minha marcação presencial no ACT procurar aconselhamento e apoio perante a recusa sem fundamento.

Ao dia 03-03-2023 ficou agendado a minha presença junto do ACT.

Ao dia 06-03-2023 enviei a minha não concordância à recusa por eles usada e informei como sempre fiz qual a data que estava agendada para ir ao ACT, data essa em cima mencionada.

Ao dia 10-03-2023 recebi como podem observar nos anexos que irei juntar que foi única vez que tinha um prazo cumprir (informação que até aqui me foi oculta pelos RH) ao qual no meu entender foi de má fé não me terem dado essa informação.

Junto enviarei emails com datas e horas para a vossa apreciação em que terei toda a disponibilidade para qualquer esclarecimento sobre este assunto.

Irei explicar quais seriam as únicas mudanças que fundamentam a base do meu pedido.

- Horário pretendido das 10H às 18H de 2 feira a 6 feira.

- Horário actual é das 10H às 18H30 de 3 feira a Sábado.

Obs: as únicas alterações pedidas são trocar a folga de 2 feira para Sábado e horário de saída às 18H.

Motivo do mesmo deve-se pelo facto da creche do meu filho de 3 anos fechar às 19H e ao sábado ter que pagar a alguém para ficar com o menino sempre que o outro progenitor está ausente, que derivado à sua profissão (Técnico Manutenção de ...) obriga a fazer rotações de turno sempre aos fins de semana, nomeadamente aos Domingos.

Sendo estes os motivos que me levam a proceder ao pedido de flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56º e 57º do código do trabalho.

Desde já agradeço a atenção merecida e aguardo com maior brevidade possível derivado às circunstâncias que aqui apresento o vosso parecer face a este assunto.

Com os melhores cumprimentos

...”

1.3. Em 18.04.2023, via correio electrónico, a CITE notificou a entidade empregadora da reclamação apresentada pela trabalhadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

“(...)

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela trabalhadora.

Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.”

1.4. Em 08.05.2023, via correio electrónico e posteriormente via CAR, pronunciou-se a entidade empregadora sobre a reclamação apresentada, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores

Os meus cumprimentos.

Encarrega-me a sociedade ... de a representar junto de V. Exas., para apresentação de Resposta à reclamação apresentada pela trabalhadora ..., ao Parecer emitido por essa Comissão, favorável à

recusa de flexibilização do horário de trabalho, nos termos pretendidos e reclamados pela trabalhadora.

A Reclamação da trabalhadora, com a qual pretende a revogação do parecer emitido, não deverá ser atendida, quer por falta de fundamento legal que suporte a revogação do ato praticado - o Parecer -, quer por assentar em asserções e considerações que ela sabe bem serem totalmente FALSAS, quer por assentar em processos de intenções que a trabalhadora infundadamente imputa à empregadora.

I.

Cabe antes de mais alertar para o facto de, para além do ofício em que V. Exas. transcrevem a reclamação apresentada pela trabalhadora, nada mais foi remetido à ..., designadamente as mensagens a que a trabalhadora vai fazendo referência ao longo do seu texto.

Assim, por desconhecer em absoluto a que mensagens se reporta, e face à falta de verdade com que esta se posiciona, não resta senão impugnar toda e qualquer mensagem apresentada pela trabalhadora, que não corresponda aquelas que se encontram em anexo à presente Resposta.

II.

Quanto aos fundamentos do requerimento de revogação do Parecer:

- A trabalhadora não sustenta a sua pretensão em qualquer circunstância relativa ao funcionamento da organização da empresa, dos horários de trabalho ou das necessidades invocadas pela entidade empregadora, e em concreto, da Loja onde presta trabalho. As exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa, alegadas para sustentar a recusa da pretensão da trabalhadora não foram por esta, nem levemente, refutadas. Tudo o que a empregadora aduziu como fundamento de recusa da pretensão da trabalhadora e que constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa - mormente a impossibilidade de substituir a trabalhadora por outra que preste trabalho ao Sábado -, mantêm-se, são objetivas, claras e verdadeiras. O que invalida um eventual acto de revogação do Parecer anteriormente emitido.

Cabe também sublinhar que o horário de trabalho que a trabalhadora pretende cumprir - das 10h00 às 18h00 - implica a impossibilidade de gozo do intervalo diário, de duração mínima de 1 hora, o que

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

representa uma solução ilícita, passível de responsabilidade contraordenacional da entidade empregadora, em que esta muito legitimamente se recusa colocar.

Sendo certo também que os esquemas de intervalos e pausas alegados em mensagens da trabalhadora, para além de praticadas à margem do conhecimento da Administração da empresa e da direção de Recursos Humanos, não são aceitáveis do ponto de vista do quadro legal, por atentarem contra o disposto no art. 213º, nº 1, do Código do Trabalho. O horário que a trabalhadora diz cumprir actualmente - com saída às 18h30, o que implica o gozo de apenas 30 minutos de intervalo - não é do conhecimento da Administração da empresa, nem da direção de recursos humanos, sendo em qualquer caso inaceitável do ponto de vista legal, por ferir a norma supracitada.

A trabalhadora alega o desconhecimento do prazo de 5 dias para apreciar os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora, a quem de forma totalmente descabida e inusitada, imputa a ocultação dessa informação, acusando-a de má-fé.

A ... não pode senão repudiar veementemente desta acusação.

É que, para além de se tratar de um prazo estabelecido no Código do Trabalho, o mesmo diploma em que a trabalhadora soube fundamentar o seu pedido de flexibilidade de horário, o mesmo diploma onde constavam os documentos e formalidades que a trabalhadora conhecia e cumpriu, a verdade é que a trabalhadora estava acompanhada e aconselhada pela Autoridade para as Condições do Trabalho e pelo seu advogado. Com efeito, escreve a trabalhadora na mensagem enviada em 20 de Março de 2023, em resposta à comunicação de intenção de recusa por parte da sua empregadora "(...) informo que na quarta-feira dia 22 irei consultar-me com o act e com o meu advogado colocando esse dia como férias" - Cfr. documento nº 1.

Em 6 de Março de 2023, a trabalhadora escreve nova mensagem à entidade empregadora onde diz "No seguimento do vosso email envio em anexo o documento (escala do outro progenitor) bem como a carta com o parecer e opinião do ACT e do meu advogado face à vossa recusa do meu pedido de flexibilidade". Cfr. documento nº 2

Ora, se a ACT e o advogado da trabalhadora não a informaram do prazo de que dispunha para apresentar a sua apreciação à comunicação de intenção de recusa, é a estes que a trabalhadora deverá responsabilizar e não a sua entidade empregadora, que para além de tudo mais não imaginava que ela desconhecia o ónus legal que sobre si impendia, estando como estava

acompanhada por uma entidade pública que tem por missão justamente a proteção dos interesses dos trabalhadores, e por um advogado que não pode desconhecer a lei.

Não obstante,

A entidade empregadora dispunha, ela própria, de um curto prazo de 5 dias, contado do termo do prazo de apreciação pela trabalhadora, para remeter o processo à CITE.

O prazo para apreciação pela trabalhadora terminava em 27 de Fevereiro de 2023, e assim, o prazo de envio do processo à CITE pela empresa terminaria na segunda-feira, dia 6 de Março de 2023.

Considerando que a trabalhadora havia escrito que se reuniria com a ACT e com o seu advogado no dia 22 de Fevereiro de 2023, era de esperar que enviasse à empregadora a sua apreciação escrita até ao termo do prazo a que estava obrigada - 27 de Fevereiro - o que não aconteceu.

Ainda assim, a entidade empregadora aguardou mais 4 (quatro) dias pela resposta da trabalhadora, e entendeu enviar o processo para emissão de parecer pela CITE, em 3 de Março de 2023, o penúltimo dia útil de que dispunha para o fazer.

Note-se, também, que foi apenas às 23h40, do dia 6 de Março de 2023 que a trabalhadora entendeu enviar por e-mail a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora, pelo que mesmo que esta esperasse pelo último dia do prazo (6 de Março) para remeter o processo com o pedido de parecer à CITE, a apreciação dos fundamentos apresentada pela trabalhadora - recebida, de facto, pelo responsável dos Recursos Humanos no dia 7 de Março de 2023 - não poderia constar do processo.

Cabe ainda esclarecer que data aposta pela trabalhadora no documento anexo ao e-mail de 6 de Março de 2023, sendo 3 de Março, apenas como mail de 6 de Março foi remetido.

Como ficou demonstrado, em todo este processo a entidade empregadora actuou de forma leal e transparente, nada havendo a apontar-lhe, muito menos a título de má-fé como o faz a trabalhadora, aliás, de forma pouco séria.

A trabalhadora alega, também, que a empregadora foi totalmente insensível aos seus motivos, às dificuldades da sua vida familiar, em particular, à falta de solução para deixar o seu filho pequeno a partir das 19h00 e nos Sábados em que o outro progenitor estivesse de serviço.

É FALSO.

A entidade empregadora mostrou-se sensível à situação da trabalhadora, propondo-lhe soluções alternativas que viabilizariam a conciliação das necessidades de cuidado e guarda do seu filho com a sua vida profissional.

Em 10 de Março de 2023 - data muito anterior aquela em que recebeu o Parecer cuja revogação a trabalhador requer - a ... enviou à trabalhadora através de email, uma proposta de solução, que lhe permitiria conciliar as suas obrigações profissionais com as necessidades da sua vida familiar, designadamente, as obrigações de carácter parental.

De facto, escreveu-lhe:

"Em qualquer caso, a posição por si manifestada não deixou de merecer a nossa atenção, pelo que em face da mesma lhe vimos propor uma solução de equilíbrio que não constitua violação das disposições legais vigentes.

Como referimos na nossa resposta, a lei obriga ao gozo de um intervalo diário não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas. -' cfr. art. 213º, nº 1 do Código do Trabalho - intervalo este que não pode ser excluído por acordo entre as partes. Por outro lado, a Sra. ... está obrigada a cumprir um período normal de trabalho semanal de 40 horas, 8 horas por dia. O que significa que, para cumprir o tempo de trabalho a que está obrigada e cumprir o intervalo diário, teria de trabalhar até às 19h00, o que para si revela-se impossível, face à necessidade de buscar o seu filho à creche. Assim, o que lhe propomos é uma redução dos períodos normais de trabalho diário e semanal, que passariam para, respetivamente 7 e 35 horas de trabalho, com a correspondente redução retributiva. Trata-se de uma solução desvantajosa para a ..., na medida em que, como sabe, é no final das tardes (entre as 17h00 e as 19h00) que a afluência da clientela às lojas aumenta, havendo neste intervalo de tempo, mais oportunidade de vendas. Contudo, parece-nos será solução que mais se adequa às suas necessidades familiares. Relativamente a eventuais necessidades futuras de faltar ao sábado, agradecemos desde já o envio das escalas de trabalho do pai do menor, embora não se consiga delas extrair qualquer elemento que lhes confira um certo grau de autenticidade. Em qualquer caso, bastará que nos reporte mensalmente a escala de trabalho, emitida pela entidade empregadora do pai do menor, com o que já se poderão considerar justificadas as faltas que tenha de dar para assistência aos seus filhos, nos fins de semana de ausência do pai. Nesta circunstância, uma única comunicação será bastante para efeitos de justificação das suas ausências." (negrito nosso) - cfr. documento nº 3.

A trabalhadora não aceitou a proposta feita - cfr. documento n° 4.

Após ter recebido o Parecer favorável à recusa do horário pretendido pela trabalhadora, na comunicação pela qual lhe deu conhecimento do teor do mesmo, a entidade empregadora voltou a propor-lhe uma solução que permitisse equilibrar os interesses de ambas as partes.

Assim, na mensagem enviada em 3 de Abril de 2023, a entidade empregadora escreveu-lhe:

"Apesar do parecer da CITE, a ... não deixa de ser sensível às suas necessidades e pretende facilitar-lhe a conciliação da sua vida familiar com as suas obrigações profissionais, e nesse sentido, reiteramos a proposta anteriormente apresentada, para que lhe seja possível tal conciliação: Assim, o que lhe propomos é uma redução dos períodos normais de trabalho diário e semanal, que passariam para, respetivamente, 7 e 35 horas de trabalho, com a correspondente redução retributiva.

Relativamente aos dias de semana, uma vez que o cumprimento do período normal de trabalho diário acordado, com observância do intervalo (mínimo de 1 hora), torna impossível à ... sair às 18h00, propomos-lhe a redução de uma hora diária no seu período normal de trabalho, com a correspondente redução salarial. Assim, a ... passaria a poder sair às 18h00.

Relativamente a eventuais necessidades futuras de faltar ao sábado, nas situações em que o pai do menor tenha obrigação de prestar trabalho, consideraremos justificada a sua ausência ao trabalho, com fundamento na necessidade de assistência inadiável a filho, desde que nos informe atempadamente dos sábados em que tal situação se verifique e do concreto horário de trabalho a cumprir pelo pai do menor.

Aguardamos a S/ resposta à proposta apresentada, aproveitando para lhe endereçar os nossos cumprimentos" - cfr. documento n° 5.

Como decorre das respostas da trabalhadora, sempre que o outro progenitor está de serviço ao sábado, e desde que a trabalhadora apresente prova dessa situação, as suas ausências são justificadas pela entidade empregadora, não obstante o prejuízo que tal situação comporta para a empresa, designadamente no que toca aos compromissos comerciais assumidos perante o seu cliente.

Como se evidencia de tudo quanto se expôs, é totalmente falso que a ... tenha revelado "tom de desinteresse", "desprezo", "palavras intimidatórias sem sequer tentarem ver o assunto em questão" e muito menos que não tenha conseguido "ver mais além dos valores e números pela empresa perdidos".

Aliás, a trabalhadora bem sabe ser totalmente falso aquilo de que acusa a empregadora, a quem reconheceu a preocupação de acautelar os seus deveres parentais, como se evidencia das mensagens que se juntam como documentos 6 e 7.

Como decorre das mensagens trocadas, e da forma como tratou o pedido de alteração de horário de trabalho da trabalhadora, a entidade empregadora procurou soluções equitativas, de equilíbrio entre a posição e interesses da trabalhadora e as exigências de funcionamento, que implicam sacrifícios de ambas as partes.

No que toca à questão do horário de trabalho em si mesmo, a única solução legalmente viável seria a redução da carga horária no estritamente necessário para garantir a saída da trabalhadora às 18h00. Não se trata de uma solução minimamente favorável à entidade empregadora, pois como decorre de uma das mensagens acima transcritas, trata-se do momento do dia em que o fluxo de clientela aumenta. Mas, face ao quadro legal existente, é a solução possível.

Quanto ao gozo de folgas aos sábados (uma vez que a trabalhadora já tem como dia de descanso semanal o domingo), e porque não existe na loja nenhuma trabalhadora que possa ocupar o posto de trabalho da Sra. ... ao Sábado, a solução de equilíbrio foi no sentido de poder contar com a trabalhadora sempre que o horário de trabalho do outro progenitor assim o permita.

Não sendo uma solução satisfatória para a entidade empregadora - pelas razões aduzidas na comunicação de intenção de recusa - será a que permite compatibilizar as duas posições, garantindo à trabalhadora o exercício dos seus deveres parentais quando efetivamente estes estiverem em causa.

Pelo exposto, requer-se o indeferimento da Reclamação da trabalhadora.

Junta-se: procuração forense e 7 documentos.”

1.5. Do processo constam ainda dois documentos remetidos pela trabalhadora, os quais correspondem, respectivamente, aos documentos nº 2 (Apreciação da trabalhadora) e nº 3 (email datado de 10.03.2023), tal como remetidos pela entidade empregadora.

1.6. Com relevância para a apreciação da presente reclamação consta ainda um email da trabalhadora remetido à entidade empregadora, datado de 15.03.2023, sob documento nº 4, cujo conteúdo se transcreve:

“Bom dia Srs Administradores

Em resposta ao vosso e-mail, o qual desde já agradeço a atenção dispensada.

Venho desde já não concordar com a redução de horário nem mesmo com redução de vencimento, ao qual me oponho totalmente.

Desde já quero esclarecer dois pontos que penso ser de total importância a ter em consideração, Sendo um dos pontos de que o artigo 213.º do Código geral do Trabalho - intervalo este que não pode ser excluído por acordo entre as partes mas pode ser reduzido por mútuo acordo bem como outras pausas referentes no mesmo parágrafo.

Acordo esse que já tinha ficado aprovado como referi anteriormente.

Segundo ponto é que apenas aqui está em causa uma alteração de folgas das 2as pelo sábado por razões familiares, ao qual estou a assistir a um turbilhão de oposições quando deveriam ter em conta ao longo dos 19 anos de trabalho o qual poderia ser uma forma de consideração e reconhecimento pela parte de vossas Exmas.

Assim sendo terei de me informar, apoiar e requerer ajuda com quem de direito para os termos da questão legal em vigor.

Desde já serve o presente e-mail para relembrar o que já é do vosso total conhecimento (escala profissional do pai) a impossibilidade de ter onde deixar o meu filho no próximo sábado (dia 15 de Abril)

Grata pela atenção

...”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

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

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 241/CITE/2023, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora ... logrou demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que validamente obstarão à concessão do horário solicitado, conforme dispõe o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

2.6. Transcreve-se a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

“3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que o horário solicitado não contempla o intervalo de descanso, nos termos do art.º 213º, do Código do Trabalho. Alega aquela entidade, por outro lado, que a requerente é a única trabalhadora com a categoria profissional de Promotora de Vendas afecta à loja ... do Centro Comercial ..., loja que não é propriedade da entidade empregadora, e que o compromisso comercial assumido, e associado ao contrato de fornecimento de produtos, implica a promoção dos mesmos aos Sábados (os Domingos são dias de descanso semanal fixos), pelo que a prática do horário flexível solicitado redundaria numa situação de incumprimento do referido contrato. A trabalhadora não impugnou tal realidade.

3.3. Atentando nos mapas de distribuição geográfica remetidos pela entidade empregadora, verifica-se a existência de quatro trabalhadoras, uma das quais afecta a estabelecimentos comerciais da região do Algarve e as restantes três afectas a estabelecimentos comerciais da região de Lisboa, nas quais se inclui a requerente. Verifica-se que, efectivamente, a requerente se encontra de forma permanente alocada à loja ... do Centro Comercial ... às Sextas-feiras e Sábados, sendo que outra trabalhadora se encontra alocada permanentemente à loja do Centro Comercial ... e outra trabalhadora, de igual forma, à loja do Centro Comercial ...

3.4. Nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. A propósito da concretização deste conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que “A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.5. Assim, afigura-se que a prática do horário flexível solicitado levaria a que aos Sábados não se encontrasse nenhuma trabalhadora com a categoria profissional de Promotora de Vendas alocada à loja ... do Centro Comercial ..., situação que implicaria, a fim de cumprir o respectivo contrato, que a entidade empregadora contratasse mais um trabalhador para colmatar as ausências naqueles dias e naquela loja, cenário que se afigura inexigível para aquela entidade a fim de atender à pretensão da trabalhadora. Verifica-se inclusive, e de acordo com os mapas remetidos, que mesmo nos dias de descanso semanal respectivos e em período de gozo de férias das trabalhadoras, não é colocada mais nenhuma trabalhadora em sua substituição nas lojas às quais estão alocadas.

3.6. Pelo que se conclui pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão do horário flexível solicitado.

3.7. Fica assim prejudicada a apreciação da questão relativa à inclusão do intervalo de descanso no pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, para efeitos de conformidade legal do pedido, nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.”

2.7. Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

III – APRECIÇÃO

3.1. A trabalhadora, ora Reclamante, solicita a revogação do Parecer nº 241/CITE/2023 acusando, em sede de reclamação administrativa, a não remessa à CITE da apreciação relativa aos fundamentos alegados para a recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentada extemporaneamente à entidade empregadora nos termos do art.º 57º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho.

3.2. Deste modo, e atendendo aos fundamentos alegados para a recusa do pedido da trabalhadora conforme constam do processo nº FH/1090/2023 e do respectivo parecer em crise, transcreve-se a aludida apreciação, apresentada à entidade empregadora por correio electrónico em 06.03.2023:

“Boa Noite

No seguimento do vosso email envio em anexo o documento (escala do outro progenitor) bem como a carta com o parecer e opinião do ACT e do meu advogado face à vossa recusa do meu pedido de flexibilidade de horário.

Aguardo resposta da vossa parte com a maior brevidade.

Cumprimentos

...

Exmos Srs. Administradores

...

Após ter ido ao ACT e a pedido do meu advogado estou a enviar esta carta para tentar esclarecer de uma vez o pedido ao qual vocês recusaram afim de se evitar uma situação mais desconfortável.

Quando me vinculei à empresa à dezanove anos atrás encontrava-me noutras circunstâncias na vida, que se alteraram. Assim como a empresa à qual me vinculei também teve alterações.

Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário temporariamente até os meus filhos completarem 12 anos conforme explicita a lei do código do trabalho (artigos 56.º e 57.º)

Quando mencionei o horário 10H-18H foi precisamente por a creche do meu filho de 3 anos fechar às 19H, o qual já tinha informado e enviado prova como tal à minha hierárquica superior ..., em que ficou acordado por escrito via e-mail que faria menos hora de refeição (30 minutos) para não prejudicar a minha entidade patronal e o cliente para o qual faço prestação de serviços.

Reitero que me encontro numa situação monoparental em que os meus filhos vivem comigo. Nesse sentido estou disponível para trabalhar em dias úteis das 10H às 18H, sem disponibilidade para trabalhar aos fins de semana, nomeadamente ao sábado pois já me encontro de folga aos domingos.

Mostrei total disponibilidade em enviar comprovativo da escala do outro progenitor, como prova de que este devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita. Não houve da vossa parte qualquer interesse em obter esse documento uma vez que recusaram de imediato o meu pedido.

Após a verificação da escala de trabalho do outro progenitor, o ACT argumentou que avisar com cinco dias de antecedência cada vez que o outro progenitor vai para fora teria que o fazer praticamente todas as semanas. Dito pelos mesmos não tem qualquer fundamento.

Mesmo assim eu irei enviar a escala do outro progenitor para que não haja qualquer dúvida da veracidade do pedido em causa. Serve o presente documento que devido à urgência desta situação ficar esclarecida e resolvida aguardo a vossa resposta com a maior brevidade.

Compreendo que para o cliente a minha presença em loja seja fundamental, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei.

03 de Março de 2023

Com os melhores cumprimentos”

3.3. Ora, atendendo ao conteúdo da apreciação ora apresentada, conclui-se que a mesma não refuta qualquer dos fundamentos alegados na intenção de recusa do pedido de horário flexível, isto é, a trabalhadora não impugna que a entidade empregadora não disponha de outro trabalhador para colmatar a sua ausência aos Sábados, bem como não impugna que seja necessária a contratação de mais um trabalhador apenas e só para prestar trabalho aos Sábados e no centro comercial ..., posto de trabalho ao qual, de resto, a Reclamante é a única trabalhadora alocada de um total de três

trabalhadoras afectas a centros comerciais da região de Lisboa. Bem pelo contrário, refere que *“compreendo que para o cliente a minha [sua] presença em loja seja fundamental, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei.”* Ora, não se reputando o direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, como um direito absoluto, de resto porque cede perante exigências imperiosas do funcionamento do serviço, e tal como já exposto no Parecer ora alvo de reclamação por parte da trabalhadora, entende-se ser inexigível à entidade empregadora que tenha de contratar mais um trabalhador apenas e só para prestar trabalho aos Sábados, uma vez que não só as restantes duas trabalhadoras se encontram naqueles dias afectas a centros comerciais distintos, não podendo assim substituir a Reclamante, como mesmo em período de férias e dias de descanso respectivos das três trabalhadoras não é contratado mais ninguém para a respectiva substituição.

3.4. A verificação de tal cenário, conforme também referido no parecer em causa, prejudicou a apreciação da questão relativa à conformidade legal de um pedido de horário flexível que não contempla um intervalo de descanso, como é o caso do pedido da trabalhadora. Ora, sendo suscitada essa questão, sempre se dirá, e sem prejuízo do que já ficou exposto quanto às exigências imperiosas do funcionamento do serviço aos Sábados, que um pedido de horário flexível na amplitude 10h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira, para um período normal de trabalho semanal de 40 horas, não é admissível pois não contempla um intervalo de descanso, conforme o exige o art.º 56º, nº3, c), do Código do Trabalho.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 241/CITE/2023;
- b)** Comunicar à trabalhadora e à entidade empregadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023.